

**KECENDERUNGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF  
DITINJAU DARI *BIG FIVE PERSONALITY* PADA PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA  
PROVINSI JAWA TENGAH DI SEMARANG**

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro untuk Memenuhi  
Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



**SKRIPSI**

**Disusun oleh:**

**Sonya Venesianila Fatoni**

**M2A 009 022**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**SKRIPSI**  
**KECENDERUNGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF**  
**DITINJAU DARI *BIG FIVE PERSONALITY* PADA PEGAWAI NEGERI**  
**SIPIL DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA**  
**PROVINSI JAWA TENGAH DI SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Sonya Venesianila Fatoni**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 27 September 2013

Susunan Dewan Penguji

**Dosen Pembimbing**

**Dosen Penguji**

**1. Dra. Frieda NRH, M. S**

**1. Dra. Endang Sri Indrawati, M. Si**

**2. Dra. Endah Kumala Dewi, M. Kes**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu

persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal.....

**Prasetyo Budi Widodo, S.Psi, M.Si**

Dekan Fakultas Psikologi

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Hadiah kecil teruntuk Ibuku sayang, secuil bentuk eksistensi dari  
seorang Ibu yang telah membesarkan anaknya...

## HALAMAN MOTTO

"Push to the limit"

"Everything is gonna be alright"

"Kapanpun engkau merasa tak berdaya, berada pada titikmu yang terbawah, berserah dirilah pada Allah SWT. Hanya Dia yang berkuasa atas hidupmu, Dia yang akan menunjukkan terang bagi jalanmu..."

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap"  
(Q.S. Alam Nasyrah : 6-8)

"Berdoa, minta sama Allah. Pasti ada jalan – Ibu"

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil'alamin.* Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif Ditinjau dari *Big Five Personality* pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah di Semarang”.

Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil. Ucapan terima kasih setulusnya peneliti sampaikan kepada:

1. Prasetyo Budi Widodo, S.Psi, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Dra. Siswati M.Si selaku dosen wali atas bimbingan dan arahnya mengenai rencana studi kepada peneliti selama menjalani kuliah di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
3. Dra. Frieda NRH, M.S., selaku dosen pembimbing utama yang telah menyisihkan waktu, perhatian, kesabaran, semangat dan kepercayaan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
4. Keluarga besar Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro; pihak dekanat, dosen-dosen, karyawan, dan seluruh sivitas akademika, yang telah banyak membantu dalam kelancaran studi hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, Dr. Prasetyo Ariwobowo, SH, MSoc. Sc., Kepala Bidang Sekretariat Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, Ibu Asnafiah, Ibu Suci, Pak Boni, dan Pak Bas selaku staff sub bidang Umum & Kepegawaian Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, terima kasih atas ijin, bantuan, dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat berjalan dan selesai dengan lancar. Tak lupa seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi subjek penelitian.

6. Ibunda Herawati Nita Qoin yang telah membesarkan, mendukung, menyayangi, memberikan semangat, mendoakan dan senantiasa sabar menghadapi peneliti dalam situasi apapun.
7. Bobyx Ummamul Albab Fatoni, adik peneliti yang selalu mendukung dan memberikan semangat dengan obrolan dan rajukannya yang khas.
8. Eyang Putri, Oom Ade, Tante Yuli, Oom Enu, Oom Singgih, Oom Rudi dan saudara kecil Lawrence Anthony Halim yang dengan masing-masing caranya selalu mengingatkan peneliti untuk tetap semangat.
9. *Best of the best*, Paskalista “Kristi” Kristiana Sari, Qisthi “Aya” Wiqoyati, Nur “Sari” Aziezah Hapsari, Mba Asty Karlina, Ginanjar “Anjar” Adi Saputra, Arwin “Ari” Ardiyanto, Afifudin Aziz dan *at last but not least* Nafi Ustadzar, terima kasih atas semuanya *guys*, diskusi obrolan *random* tengah malam, makan & main ular tangga bareng, doa dan obrolan semangat, waktu dan kebersamaan yang telah diberikan selama ini. *Kita semua terancam jadi orang sukses, guys!!*

10. *Besties*, Dzikrina “Enji” Angie Pitaloka, Noviana “Nopi” Raharjaningtyas, Ratri Dewi Anggrahini, Phricillia Devi Adi Putri, dan Dias “Tiwi” Amartiwi Putri Gavinta, *gals terima kasih untuk semuanya, these past 4 years was amazing, and we will have more amazing friendship in the future.*
11. Mba Henny Rahayuningtyas, Galih Satrio Sembodo, Silmi Kaffah, dan Fonda Desiana Pertiwi, terima kasih buat waktunya untuk berdiskusi, semangat, inspirasi dan motivasi untuk peneliti. *Really lucky having the chance to meet you guys!*
12. Seluruh teman-teman Psikologi UNDIP angkatan 2009 yang terlalu banyak untuk disebutkan satu persatu yang memberikan suasana kekeluargaan, keceriaan, dan pengalaman berharga selama perkuliahan. Terima kasih *guys!*
13. *Princess(s)165*; Epin, Aul, Anggun, Monik, Igi, Martha, Tika, Ari, Mba Asty, Mba Dyas, Mba Agusta, dan Mba Pera, teman kost teman seperjuangan rantau terima kasih untuk semuanya. Tetap semangat!

Akhir kata, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, atas bantuan dan dukungan kepada peneliti selama studi hingga penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas kebaikan yang diberikan.

Semarang, September 2013

Sonya Venesianila Fatoni

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
A. Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	12
1. Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	13
a. Penyimpangan Properti .....	14
b. Penyimpangan Produksi .....	15



c. Penyimpangan Politik .....	15
d. Agresi Individu .....	16
2. Kategori Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	17
3. Faktor-Faktor yang Melatarbelakangi Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	19
B. Kepribadian ( <i>Big Five Personality</i> ) .....	22
1. Definisi Kepribadian dan <i>Big Five Personality</i> .....	22
2. Trait <i>Big Five Personality</i> .....	25
a. <i>Extraversion</i> .....	26
b. <i>Conscientiousness</i> .....	27
c. <i>Agreeableness</i> .....	27
d. <i>Openness to Experience</i> .....	28
e. <i>Neuroticism</i> .....	28
3. Pegawai Negeri Sipil .....	31
4. Hubungan antara <i>Five Personality</i> dengan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	36
5. Hipotesis.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
1. Kepribadian ( <i>Big Five Personality</i> ).....	38
2. Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	38
C. Subjek Penelitian .....	39

D. Pengumpulan Data.....	41
1. Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	41
2. Skala Kepribadian ( <i>Big Five Personality</i> ) .....	44
E. Validitas dan Reliabilitas Data .....	48
F. Metode Analisis Data.....	53
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>53</b>
A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian.....	
1. Orientasi Kancan Penelitian .....	53
2. Persiapan Penelitian.....	55
a. Persiapan Administratif.....	55
b. Penyusunan Alat Ukur .....	55
c. Pelaksanaan Uji Coba .....	58
3. Pelaksanaan Penelitian.....	63
a. Populasi dan Sampel .....	64
b. Pengumpulan Data .....	64
B. Analisis Data dan Interpretasi .....	64
1. Uji Asumsi.....	65
a. Uji Multikolinieritas.....	65
b. Uji Heterokedastisitas .....	66
c. Uji Normalitas .....	66
d. Uji Linearitas .....	67
2. Uji Hipotesis.....	68
C. Deskripsi Sampel Penelitian.....	70

<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
A. Pembahasan.....	81
B. Kesimpulan.....	94
C. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tabel subjek penelitian .....	41
Tabel 3.2	<i>Blue Print</i> Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .	43
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) .....	46
Tabel 4.1	Sebaran Aitem Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	57
Tabel 4.2	Sebaran Aitem Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) .....	57
Tabel 4.3	Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ).....	59
Tabel 4.4	Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) .....	60
Tabel 4.5	Distribusi Aitem Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dalam Penelitian.....	61
Tabel 4.6	Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	62
Tabel 4.7	Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	63
Tabel 4.8	Distribusi Aitem Skala kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif dalam Penelitian .....	63
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas Data Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	65

Tabel 4.10 Uji Normalitas Variabel Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	66
Tabel 4.11 Uji Linieritas Variabel Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	67
Tabel 4.12 Koefisien Korelasi Variabel Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	69
Tabel 4.13 Perbedaan Mean dan Standar Deviasi Variabel Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif..	70
Tabel 4.14 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kepribadian <i>trait Extraversion</i> .....	71
Tabel 4.15 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kepribadian <i>trait Neuroticism</i> .....	72
Tabel 4.16 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kepribadian <i>trait Agreeableness</i> .....	73
Tabel 4.17 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kepribadian <i>trait Openness to Experience</i> .....	74
Tabel 4.18 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kepribadian <i>trait Conscientiousness</i> .....	75
Tabel 4.19 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	76
Tabel 4.20 Korelasi trait-trait Kepribadian <i>Big Five Personality</i> dengan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif (Analisis Tambahan).....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	17
Gambar 2.2 Proses Dinamis antara Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dengan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	36
Gambar 4.1 Hasil uji asumsi heterokedastisitas.....	66
Gambar 4.2 Kategorisasi skor <i>trait extraversion</i> .....	71
Gambar 4.3 Kategorisasi skor <i>trait neuroticism</i> .....	72
Gambar 4.4 Kategorisasi skor <i>trait agreeableness</i> .....	73
Gambar 4.5 Kategorisasi skor <i>trait openness to experience</i> .....	74
Gambar 4.6 Kategorisasi skor <i>trait conscientiousness</i> .....	75
Gambar 4.7 Kategorisasi skor kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif	76

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif untuk Uji Coba .....	102
Lampiran B	Distribusi Data Uji Coba Kepribadian ( <i>big five personality</i> ).....	103
Lampiran C	Distribusi Data Uji Coba Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	104
Lampiran D	Hasil Uji Coba Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif .....	105
Lampiran E	Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif untuk Penelitian .....	106
Lampiran F	Distribusi Data Hasil Penelitian Skala Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) .....	107
Lampiran G	Distribusi Data Hasil Penelitian Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif.....	108
Lampiran H	Analisis Statistik Variabel Penelitian.....	109
Lampiran I	Dokumen Administrasi Penelitian .....	110

**KECENDERUNGAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF  
DITINJAU DARI *BIG FIVE PERSONALITY* PADA PEGAWAI NEGERI  
SIPIL DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA  
PROVINSI JAWA TENGAH DI SEMARANG**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Oleh :  
**Sonya Venesianila Fatoni**  
**M2A009022**

**ABSTRAK**

Dunia organisasi dan lapangan kerja yang semakin maju menuntut semua anggota di dalamnya untuk aktif berkembang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Organisasi pemerintahan dan pegawai negeri sipil bertugas untuk menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kelangsungan urusan pemerintahan. Produktivitas individu dalam bekerja membawa peranan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku dilakukan individu yang dapat membawa dampak negatif terhadap organisasi. Kepribadian memungkinkan untuk memprediksi perilaku individu pada situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk membahas kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang ditinjau dari *trait* kepribadian *big Five Personality* PNS Dinas Kebudayaan & Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Sampel penelitian merupakan PNS Dinas Kebudayaan & Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sebanyak 74 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala kepribadian (*big five personality*) (37 aitem valid,  $\alpha = 0.935$ ) dan Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif (30 aitem valid,  $\alpha = 0.913$ ). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment pearson*.

Hasil penelitian menunjukkan kepribadian *big five personality trait conscientiousness, openness to experience* dan *agreeableness* memiliki korelasi yang negatif terhadap kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif.

**Kata kunci:** kepribadian, *big five personality*, perilaku kerja kontraproduktif, pegawai negeri sipil



**BAB I**  
**PENDAHULUAN**  
**A. Latar Belakang Masalah**

Dunia organisasi dan lapangan kerja yang semakin maju menuntut semua anggota di dalamnya untuk aktif berkembang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Kemajuan pola berfikir manusia kerap mengakibatkan naiknya tuntutan pelayanan yang harus disediakan oleh organisasi kepada para penikmat layanan yang tak lain adalah para konsumen. Tak terkecuali dengan organisasi pemerintahan yang beroperasi untuk menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan kelangsungan urusan pemerintahan. Kenyataan ini juga tak luput dari fakta bahwa produktivitas individu dalam bekerja membawa peranan penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi.

Telah banyak diketahui bahwa pegawai negeri merupakan sebutan bagi pelaksana dari tugas mengenai urusan pemerintahan. Menjadi pegawai negeri sipil (PNS) bukan tanpa syarat. Pegawai Negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa pegawai negeri terdiri dari (a) Pegawai Negeri Sipil (PNS); (b) anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI); dan (c) anggota Kepolisian Negara Indonesia (POLRI).

PNS terdiri dari PNS pusat dan PNS daerah. Pihak-pihak yang termasuk sebagai PNS daerah pada ranah jabatan fungsionalnya. Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi pemerintah, tetapi dari sudut pandang fungsinya diperlukan oleh organisasi pemerintah ([www.korpri.or.id](http://www.korpri.or.id)). Pangkat PNS dalam jabatan fungsional berorientasi pada prestasi kerja, sehingga pada akhirnya nanti tujuan untuk mewujudkan PNS sebagai aparatur negara yang profesional dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan visi dan misi dari PNS dalam situs resminya. ([www.bkn.go.id](http://www.bkn.go.id))

Keberhasilan dalam mengemban tugas pembangunan negara ini tentu tidak dapat terlepas dari usaha peningkatan kualitas dan produktivitas dari anggota organisasi. Anggota organisasi dimaksud dalam hal ini adalah PNS, sehingga untuk mencapai keberhasilan tersebut diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan untuk melaksanakan tugas secara professional. Hal ini sesuai dengan isi Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok kepegawaian, yakni,

“...diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme”.

Untuk dapat mewujudkan kinerja yang baik diperlukan sikap disiplin dari setiap PNS. Sesuai dengan PP Nomor 53 tentang Disiplin PNS yang isinya menuntut kesanggupan bagi setiap pegawai negeri sipil untuk dapat berperilaku disiplin dalam segala hal yang berarti menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami, bahwa sebagai seorang PNS sudah seharusnya

bekerja secara disiplin, giat dan rajin. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat, pemerintahan, dan pembangunan negara.

Namun, masih terdapat beberapa contoh perilaku kerja tidak produktif dari PNS dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku kerja kontraproduktif memiliki beberapa istilah, Penney & Spector (2005) menjabarkan beberapa istilah yang telah digunakan untuk menyebut perilaku organisasi ini seperti *counterproductive work behaviour*, *organizational delinquency*, *workplace aggression*, *workplace deviance*, dan *organizational retaliatory*. Penney dan Spector (2005) juga menjelaskan bahwa pada dasarnya istilah di atas adalah istilah-istilah lain dari fenomena perilaku organisasi devian. Robinson dan Bennett (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) menguraikan bahwa yang dimaksud dengan perilaku organisasi devian adalah perilaku yang secara sengaja dilakukan oleh karyawan yang menyimpang dari norma organisasi dan mengancam kesejahteraan anggota, organisasi maupun keduanya. Meski memiliki beberapa istilah, pada dasarnya inti dari jenis perilaku ini tetap sama yakni perilaku yang mengganggu organisasi dan orang-orang yang terkait dengan organisasi misalnya karyawan dan konsumen organisasi/perusahaan (Penney & Spector, 2002). Penney dan Spector (2002) juga menjelaskan bahwa perbedaan istilah yang digunakan ini dipengaruhi oleh fokus teori dari penelitian yang akan dilakukan, dalam hal ini penelitian yang akan dilakukan penulis adalah penelitian tentang perilaku kerja kontraproduktif.

Perilaku kerja kontraproduktif dalam hasil penelitian Gruys dan Sacket (2003) dijelaskan sebagai setiap perilaku yang dilakukan individu yang dapat membawa dampak negatif terhadap organisasi. Robinson dan Bennett (dalam Greenberg dan Baron, 2003 h.423 dan dalam Anderson, 2005 h.145) menguraikan bahwa

terdapat empat kuadran perilaku kerja kontraproduktif yakni penyimpangan produksi (*production deviant*), penyimpangan properti (*property deviant*), penyimpangan politik (*political deviant*), dan agresi individual (*individual aggression*). Kemudian Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005 h.145) menjabarkan kategori perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan empat kuadran tersebut yakni pencurian dan perilaku lain yang terkait (*theft and related behavior*), perusakan properti (*destruction of property*), penyalahgunaan informasi (*misuse of information*), penyalahgunaan waktu dan sumberdaya organisasi/perusahaan (*misuse information and resources*), perilaku yang membahayakan organisasi/perusahaan (*unsafe behavior*), kehadiran rendah (*poor attendance*), kualitas kerja rendah (*poor quality of work*), penggunaan alkohol (*alcohol use*), penggunaan obat-obatan terlarang (*drug use*), tindakan verbal yang tidak pantas (*inappropriate verbal actions*), dan tindakan fisik yang tidak pantas (*inappropriate physical actions*).

Contoh perilaku kerja kontraproduktif yang dilansir dari Harian Suara Merdeka, Juni 2011 mengenai kasus razia PNS di mall-mall Semarang. Untuk menerapkan disiplin kerja, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Satpol PP Kota Semarang, Jateng, menggelar razia PNS di mal dan menemukan 8 PNS tengah berbelanja. Salah satu PNS yang tertangkap basah di Java Mall enggan dianggap melanggar disiplin tugas. PNS tersebut mengaku keberadaannya di mall untuk melaksanakan tugas meskipun ia tak mampu menunjukkan surat keterangan dari pimpinan. Hal ini termasuk salah satu contoh perilaku penyimpangan produksi pada kerja kontraproduktif, bahwa PNS tersebut pergi berbelanja pada saat jam operasional kerja masih berlangsung.

Contoh kasus lain adalah merebaknya kasus KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme) yakni proses rekrutmen PNS baru yang dilakukan oleh pemerintah daerah setempat tidak berdasarkan hasil tes tetapi berdasarkan kedekatan dengan penguasa setempat (Effendi, 2009). Kasus tersebut memperlihatkan bahwa para petinggi PNS secara tidak langsung telah memanfaatkan status jabatan yang dimiliki untuk kepentingan pribadi. Hal ini termasuk dalam salah satu contoh perilaku penyimpangan politik pada contoh perilaku kerja kontraproduktif.

Selanjutnya berita yang dimuat pada Harian Tempo edisi Mei 2012 yang memberitakan bahwa sedikitnya terdapat 15 PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten salah satu kota di Jawa yang telah resmi diberhentikan karena terlibat kasus korupsi. Koran elektronik Merdeka edisi November 2012 memberitakan bahwa sedikitnya ada 1000 PNS yang terlibat dalam kasus korupsi di Indonesia, sebagian dari mereka telah mendapat sanksi hukuman dan sebagian di antaranya masih mengalami proses penyelesaian. Kasus berikutnya adalah kasus yang dimuat di Harian Jambiexpress pada November 2012 tentang pemberhentian sejumlah PNS di Jambi karena terlibat kasus pemalsuan surat, tindak korupsi dan terbukti mengonsumsi narkoba. Kasus yang terbaru adalah kasus yang dilansir dari Koran Madura edisi Mei 2013 yang memberitakan mengenai kasus pencurian laptop milik kantor Dinas yang dilakukan oleh PNS kantor tersebut dengan alasan untuk membayar hutang yang dimiliki PNS yang bersangkutan.

Berdasarkan contoh-contoh kasus yang telah disebutkan di atas mulai dari absensi rendah, tindak korupsi, pemalsuan data, pencurian properti kantor dan penggunaan narkoba merupakan contoh dari keterlibatan PNS dengan perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan kerja. Persoalan-persoalan di atas saling

berkaitan dan cenderung belum menemukan solusi yang komprehensif padahal sudah semestinya seorang PNS mampu menjadi contoh bagi masyarakat.

Keban (2004, h. 14) dalam penelitiannya menemukan bahwa sistem manajemen PNS memiliki sejumlah kelemahan mendasar. Salah satu kelemahan tersebut adalah kurang dukungan sistem informasi kepegawaian yang memadai sehingga berpengaruh negatif pada proses pengambilan keputusan dalam manajemen kepegawaian dan tidak mengakomodasikan dengan baik klasifikasi jabatan dan standar kompetensi. Hal ini berarti bahwa terkadang pada pelaksanaannya seringkali individu dengan kompetensi tertentu mendapat posisi jabatan yang tidak berhubungan dengan bidang pendidikan yang sebelumnya ditekuni. Menurut Keban (2004, h. 14), penempatan individu yang tidak tepat ini memicu pengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi dan individu sehingga tak jarang ditemui masalah-masalah yang berkaitan dengan perilaku bekerja kontraproduktif pada PNS seperti yang telah diuraikan sebelumnya.

Sangat jarang pihak yang melirik fakta bahwa perilaku bekerja yang ditunjukkan individu berkaitan erat dengan kepribadian yang dimiliki (Frunham, 2008, h.5). Individu dalam bekerja dituntut banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan (*knowledge*), pengalaman (*experience*), keahlian (*skill*) dan komitmen (*commitment*) serta hubungan kebersamaan (*relationship*) dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan (Wijono 2006, h. 189). Hal ini tak terkecuali dengan PNS. PNS mempunyai tanggung jawab memberikan pelayanan optimal terhadap publik. Tentunya untuk memberikan pelayanan yang baik, dibutuhkan aparatur yang benar-benar kompeten. Faktor yang memberi keberhasilan dalam dunia kerja

adalah, *softskill* (40 %), *networking* (30%), keahlian di bidangnya (20%), dan finansial (10%) ([www.bppsdmk.depkes.go.id](http://www.bppsdmk.depkes.go.id)). Keahlian di bidangnya ini memberikan pengertian mengenai kompetensi dasar dan modal kepribadian yang dimiliki individu. Namun pada kenyataannya, seringkali terlihat bahwa individu atau kelompok individu secara tidak langsung sadar atau tidak, pada umumnya menunjukkan ciri-ciri kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut (Wijono, 2006, h. 190). Hal tersebut berarti bahwa kecenderungan berperilaku individu memiliki hubungan dengan tipe kepribadian yang dimiliki individu.

Allport (dalam Hall & Lindzey 2005, h.25) mengungkapkan bahwa kepribadian adalah organisasi-organisasi dinamis dari sistem-sistem psikofisik dalam individu yang turut menentukan cara-caranya yang unik/khas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dengan kata lain bagaimana individu menampilkan kesannya terhadap lingkungan kerja yang tertuang ke dalam perilaku adalah erat kaitannya dengan tipe kepribadian yang dimiliki. Kemudian Ivancevich dkk (2005, h. 94) mengungkapkan bahwa perbedaan individual seperti faktor keturunan, kepribadian dan kemampuan persepsi adalah menjadi syarat untuk mengelola perilaku organisasi dalam sebuah praktik manajemen yang efektif. Hal demikian juga berlaku pada organisasi instansi pemerintah yang mengatur PNS. Tipe kepribadian yang dimiliki oleh para PNS turut andil dalam menentukan caranya menyesuaikan diri dan berperilaku ketika bekerja.

Salah satu teori kepribadian yang populer adalah dimensi kepribadian “*Big Five*”. Menurut Costa dan McCrae (dalam Feist, 2006, h. 363) dimensi kepribadian “*Big Five*” mencakup *extraversion* (keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik), *agreeableness* (kebersetujuan), *conscientiousness*

(pengaturan diri/kehati-hatian), *openess to experience* (keterbukaan kepada pengalaman), dan *neurotism* (neurotisme). Penjelasan ini didukung dengan hasil penelitian tentang hubungan antara kepribadian dan perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh Mount dkk (2006). Mount dkk (2006) di dalam pembahasannya menyebutkan bahwa kepribadian memiliki korelasi positif dengan perilaku bekerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa individu dengan tingkat *agreeableness* lebih tinggi dapat dan bersedia melayani kebutuhan kebutuhan individu lain ketika berinteraksi dalam kelompok. Kemudian dalam penelitian ini juga disebutkan bahwa individu yang memiliki tingkat *openess* (keterbukaan) yang rendah cenderung lebih dekat dengan perilaku menyimpang dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh individu dengan tingkat *openess* yang rendah cenderung berpikir konvensional, tidak toleran terhadap ambiguitas yang mungkin terjadi saat bekerja, kurang fleksibel dan kurang menyukai perubahan.

Robbin dan Judge (2008, h. 134) dalam bukunya juga menjelaskan bahwa beberapa penelitian mengenai hubungan kepribadian dan pembuatan keputusan menunjukkan hasil bahwa kepribadian benar-benar mempengaruhi individu dalam membuat keputusan. Hal ini berarti kepribadian patut untuk mendapat perhatian karena telah banyak contoh yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh dalam kecenderungan perilaku individu. Salah satu sifat yang menjadi pertimbangan pada penelitian yang dibahas oleh Robbin dan Judge (2008, h. 135) ialah sifat berhati-hati atau *conscientiousness* yang dimiliki individu.

Penelitian berikutnya yang membahas mengenai hubungan yang terjadi antara perilaku kerja kontraproduktif dengan aspek kepribadian adalah penelitian meta-analisis milik Salgado (2002). Penelitian milik Salgado (2002) ini



menggunakan subjek karyawan dari berbagai macam divisi pekerjaan dari beberapa perusahaan swasta di luar negeri. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara faktor *Big Five Personality* dengan perilaku kerja kontraproduksi seperti *absenteeism*, berhenti bekerja sebelum waktunya dan tingkat melakukan kesalahan ketika bekerja.

Berikutnya penelitian milik Colbert dkk (2004) yang menggunakan subjek karyawan bagian *customer service* dari berbagai perusahaan swasta di luar negeri juga menemukan hubungan antara faktor *Big Five Personality* dengan perilaku kerja kontraproduksi. Penelitian ini menemukan bahwa faktor *agreeableness* memiliki peranan penting dalam menentukan persepsi yang dirasakan individu mengenai dukungan dari organisasi terhadap perilaku menyimpang interpersonal yang dimiliki individu. Kemudian dalam Colbert dkk (2004) juga dijelaskan jika faktor *conscientiousness* melatarbelakangi perilaku individu dalam mempersepsi perkembangan di dalam organisasi. Menurut Colbert dkk (2004) kedua hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh kepada usaha karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal ini kemungkinan besar juga berlaku pada pengaruh kepribadian yang dimiliki PNS terhadap kecenderungan berperilakunya di kantor.

Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan kinerja aparatur negara yang salah satunya merupakan PNS. Oleh sebab itu untuk menunjang kinerja optimal dari PNS tentu tidak dapat mengabaikan tipe kepribadian yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti milik Salgado (2002) dan Colbert dkk (2004) yang menggunakan subjek penelitian karyawan dari

bermacam-macam organisasi/perusahaan swasta sebagai responden dalam satu penelitian tertentu. Penelitian ini menggunakan PNS yang bekerja pada Kantor Dinas Daerah Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang berada di Semarang sebagai subjek penelitian. Penelitian ini berusaha memahami hubungan antara kepribadian *Big Five Personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang ditampilkan oleh PNS ketika bekerja.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana hubungan antara kepribadian individu ditinjau dari teori *big five personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah di Semarang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara kepribadian individu ditinjau dari teori *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah di Semarang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai referensi dalam ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi Industri & Organisasi.
2. Manfaat praktis penelitian dibedakan menjadi dua perspektif, yaitu perspektif karyawan dan organisasi perusahaan.

- a. Bagi karyawan

Manfaat praktisnya adalah karyawan dapat memperoleh informasi mengenai perilaku kerja kontraproduksi yang mungkin terjadi di lingkungan kerja sehingga dapat menghindari perilaku kerja kontraproduktif tersebut atau saling mengingatkan antar sesama karyawan untuk menghindari perilaku kerja kontraproduktif.

- b. Bagi organisasi/perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi organisasi/perusahaan mengenai perilaku kerja kontraproduktif dan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi/perusahaan dalam penempatan PNS nantinya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Perilaku Kerja Kontraproduktif

##### a. Definisi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Secara teoretis perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat dari cara individu beradaptasi dengan lingkungannya seperti bagaimana individu mengontrol emosi, frustrasi dan ketidakpuasan dalam bekerja (Bennet & Robinson, 2003). Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.145) mengartikan bahwa perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductive work behaviour*) mencakup segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi yang bertentangan dengan tujuan organisasi tersebut. Rotundo (dalam Locke 2009, h. 86) mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif sebagai tindakan yang dilakukan dengan sengaja yang merugikan organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Menurut Rotundo (dalam Locke 2009, h.86) perilaku kerja kontraproduktif ini dapat juga disebut dengan penyimpangan. Perilaku yang termasuk dalam jenis ini adalah absen/mangkir, penyimpangan produksi, agresi di tempat kerja, pencurian, sabotase, dan penipuan.

Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.145) menyatakan bahwa ruang lingkup dari perilaku kontraproduktif yang dimaksud adalah segala bentuk perilaku kerja yang beresiko merugikan organisasi/perusahaan apabila dilihat dari sudut pandang organisasi/perusahaan. Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.146) menjelaskan pula bahwa perilaku ini terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja oleh karyawan yang bersangkutan sebagai hasil dari rendahnya motivasi

bekerja individu. Sebagai contoh adalah perilaku individu seperti keterlambatan, kekerasan di tempat kerja, sabotase, pencurian, menggunakan fasilitas organisasi/perusahaan tidak pada tempatnya, berpura-pura sakit, dan ketidakhadiran/mangkir.

Robbins dan Judge (2013,h.555) berpendapat bahwa terdapat tiga topik utama dalam penilaian kinerja seorang karyawan, yaitu performa ketika menyelesaikan tugas yang diberikan (*task performance*), perilaku di dalam organisasi (*organizational citizenship*) dan perilaku kerja kontraproduktif (*counterproductivity*). Robbins dan Judge (2013,h.555) kemudian mendefinisikan perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang secara aktif mengganggu atau merusak keamanan organisasi. Hal-hal yang termasuk di dalam perbuatan perilaku kerja kontraproduktif adalah pencurian, perusakan properti organisasi/perusahaan, bertingkah agresif terhadap rekan kerja dan absen kerja.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa definisi dari perilaku kerja kontraproduktif adalah segala macam bentuk perilaku yang dilakukan individu baik sengaja maupun tidak sengaja yang bertentangan atau menghambat organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### **b. Dimensi Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Robinson dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) dan Sacket & DeVore (dalam Anderson, 2005 h.147) mengatakan bahwa perilaku kerja kontraproduktif merupakan jenis perilaku menyimpang dalam organisasi yang dikonseptualisasikan sebagai bentuk penyimpangan yang menggabungkan perilaku yang berbeda-beda dan disusun berdasarkan sifat dari target (individu-

organisasi) dan tingkat keseriusan dari perilaku (minor-major). Dimensi sifat dari target (individu-organisasi) yang dimaksud ini adalah apakah perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan tersebut ditujukan untuk organisasi/perusahaan atau untuk anggota organisasi/perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan dimensi tingkat keseriusan dari perilaku (minor-major) adalah tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang kurang membahayakan sampai perilaku kerja kontraproduktif yang membahayakan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut Robinson dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423 dan Sacket & DeVore dalam Anderson, 2005 h.147) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

a) Penyimpangan Properti (*property deviance*).

Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h. 147) menjelaskan bahwa penyimpangan properti adalah penyalahgunaan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi. Perilaku yang termasuk dalam dimensi ini adalah mencuri atau mengambil tanpa izin barang milik organisasi/perusahaan dan merusak barang kepunyaan organisasi/perusahaan. Robinson dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) menambahkan bahwa menggunakan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi dan berbohong mengenai jam kerja yang telah dilaksanakan juga termasuk ke dalam kategori penyimpangan properti.

b) Penyimpangan Produksi (*production deviance*).

Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.147) menjelaskan bahwa penyimpangan produksi adalah perilaku yang melanggar norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi terkait dengan kualitas minimal dan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawab dari individu. Kemudian Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.147) menambahkan bahwa perilaku yang termasuk dalam kategori ini antara lain tidak melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban individu, ketidakhadiran/mangkir, keterlambatan, dan beristirahat lebih lama dari waktu yang diberikan. Robbin dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) menambahkan bahwa yang termasuk dalam penyimpangan produksi antara lain adalah pulang lebih awal dan menggunakan fasilitas email/internet organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*).

c) Penyimpangan Politik (*political deviance*).

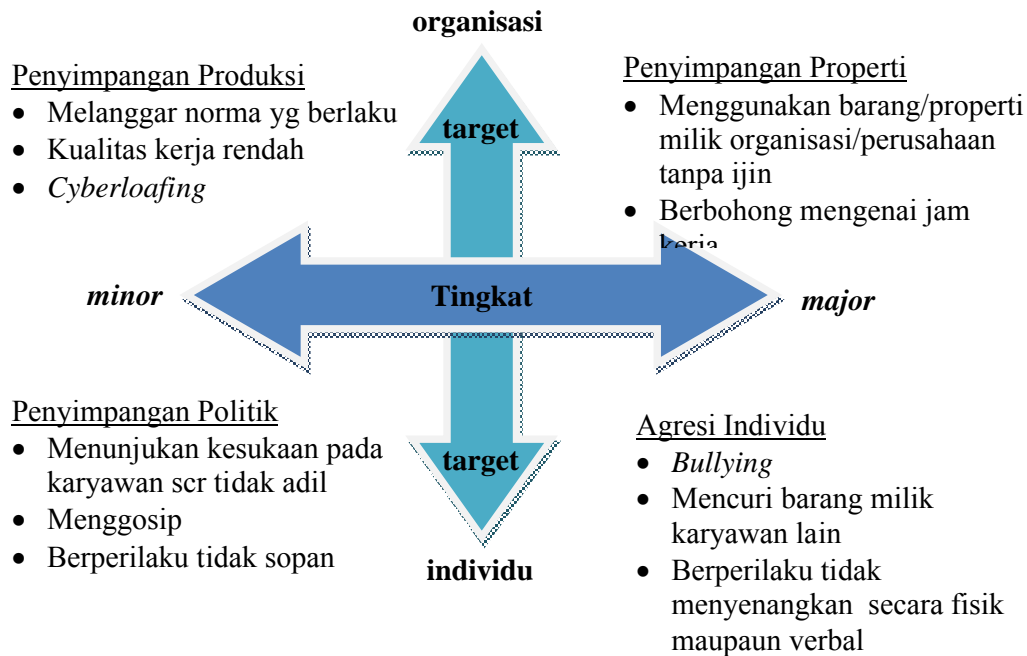
Robinson dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) menguraikan bahwa yang termasuk dalam kategori penyimpangan politik antara lain memperlihatkan kesukaan terhadap pegawai atau anggota tertentu di dalam organisasi/perusahaan secara tidak adil, menggosip, dan memperlihatkan ketidaksopanan. Menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h. 147) mengambil keputusan berdasarkan pilih kasih antar para karyawan bukan kinerja, menyalahkan atau menuduh karyawan lain atas kesalahan yang tidak diperbuat dan sering menyebar gossip juga termasuk ke dalam kategori penyimpangan politik.

d) Agresi individu (*personal aggression*).

Robbin dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) menyebutkan bahwa yang termasuk dalam kategori agresi individu adalah *bullying*, berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. Mengenai *bullying*, Luthans (2011, h.285) mendefinisikan *bullying* sebagai tindakan berulang yang bertujuan menindas, menghina, melecehkan dan mengganggu individu lain. Luthans (2011, h.285) juga menjelaskan bahwa *bullying* seringkali disebabkan oleh konflik interpersonal yang terjadi di dalam grup kerja.

Robinson dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423) menggambarkan dengan lebih sederhana mengenai pengelompokan masing-masing jenis perilaku kerja kontraproduktif berdasarkan dimensi sifat dari target dan tingkat keseriusan perilaku kerja kontraproduktif melalui bagan di bawah ini.





**Gambar 2.1 Dimensi dari Perilaku Kerja Kontraproduktif**

### c. Kategori Perilaku Kerja Kontraproduktif

Selain pembahasan mengenai dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h. 146) menguraikan sebelas kategori mengenai bentuk-bentuk perilaku kerja kontraproduktif. Sebelas kategori perilaku kerja kontraproduktif ini disusun oleh Sacket dan DeVore berdasarkan pengertian dari empat dimensi perilaku kerja kontraproduktif milik Robbin dan Bennet (dalam Greenberg & Baron 2003, h.423). Sebelas kategori perilaku kerja kontraproduktif menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005 h.146) antara lain:

1. Pencurian dan perilaku lain yang terkait (*theft and related behavior*) yaitu pencurian uang secara tunai, pencurian properti (barang/milik) organisasi/perusahaan, memberikan barang atau pelayanan tanpa ijin, dan penyalahgunaan diskon pegawai.
2. Perusakan properti (*destruction of property*) yaitu mencoreng nama baik organisasi/perusahaan, merusak atau menghancurkan barang milik organisasi/perusahaan, dan sabotase produk dari organisasi/perusahaan.
3. Penyalahgunaan informasi (*misuse of information*) yaitu mengungkapkan rahasia perusahaan kepada pihak yang tidak berwenang dan memalsukan informasi atau laporan kepada organisasi/perusahaan tempat bekerja.
4. Penyalahgunaan waktu dan sumberdaya organisasi/perusahaan (*misuse work-time and resources*), seperti membuang-buang waktu ketika bekerja, memalsukan jam operasional kerja yang telah ditempuh, dan melakukan urusan pribadi ketika jam operasional kerja berlangsung.
5. Perilaku yang membahayakan organisasi/perusahaan (*unsafe behavior*), seperti gagal atau tidak mengikuti prosedur kerja yang benar dan gagal atau tidak mempelajari prosedur kerja yang benar.
6. Kehadiran rendah (*poor attendance*), seperti absen dan/atau terlambat tanpa keterangan dan penyalahgunaan ijin sakit.
7. Kualitas kerja rendah (*poor quality of work*), seperti lamban dalam bekerja atau menyelesaikan tugas secara sengaja.
8. Penggunaan alkohol (*alcohol use*) baik secara kepemilikan alkohol, mengonsumsi, atau menjual alkohol di lingkungan kerja.

9. Penggunaan obat-obatan terlarang (*drug use*), seperti kepemilikan obat-obat terlarang, mengonsumsi, atau menjual jenis tertentu obat terlarang di lingkungan kerja.
10. Tindakan verbal yang tidak pantas (*inappropriate verbal actions*), seperti berdebat dengan konsumen dan mengganggu rekan kerja secara lisan di dalam lingkungan kerja.
11. Tindakan fisik yang tidak pantas (*inappropriate physical actions*), seperti menyerang teman kerja dan pelecehan seksual secara fisik kepada rekan kerja di lingkungan kerja.

#### **d. Faktor-Faktor yang Melatarbelakangi Perilaku Kerja Kontraproduksi**

Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h. 153) menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi kemunculan perilaku kerja kontraproduktif individu. Faktor-faktor yang dianggap melatarbelakangi perilaku kerja kontraproduktif individu menurut Sacket dan DeVore antara lain:

##### **a. Faktor Kepribadian (*personality*)**

Sacket dan DeVore Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h.156) berpendapat bahwa beberapa dimensi kepribadian khususnya dari jenis *Big Five Personality* memperlihatkan hubungan yang konsisten antara perilaku kerja kontraproduktif yang ditunjukkan individu ketika bekerja dengan dimensi kepribadian yang dimilikinya.

##### **b. Karakter Pekerjaan (*job characteristic*)**

Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h. 156) berpendapat bahwa karakter pekerjaan yang dimiliki berpengaruh pada keahlian yang

dibutuhkan, jenis tugas yang diberikan, dan cara bekerja. Kemudian ketiga hal tersebut akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja seperti pengalaman ketika menyelesaikan tugas dengan sempurna, perasaan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, dan pengetahuan terhadap hasil kerja yang dicapai. Menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson 2005, h. 156) hal ini kemudian mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang ke dalam kinerja yang diberikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, absensi kerja dan tingkat *turnover* dalam bekerja.

c. Karakteristik Kelompok Kerja (*work group characteristic*).

Menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005 h.157) segala sesuatu yang terjadi di dalam sebuah kelompok kerja akan berpengaruh terhadap individu yang menjadi anggota di dalamnya. Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005 h.157) berpendapat bahwa dalam melakukan proses adaptasi terhadap iklim organisasi/perusahaan individu akan mengamati lingkungannya dan mencari tahu iklim seperti apa yang berlaku di dalam lingkungan kerjanya. Jika telah paham kemudian individu secara tidak langsung akan mengikuti perilaku atau kebiasaan yang berlaku di dalam kelompok ia bekerja. Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005 h.157) mencontohkan pengaruh karakteristik kelompok kerja terhadap kecenderungan individu untuk berperilaku kerja kontraproduktif. Jika seorang karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal namun tidak mendapat respon apapun dari organisasi/perusahaan atau rekan kerja

maka ia cenderung akan mengulangi perilaku tersebut (Robbins dan Langton, 2010 h.210).

d. Budaya Organisasi (*organizational culture*).

Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005 h.158) berpendapat meskipun terdapat kesamaan antara pengaruh kelompok kerja dan budaya organisasi dalam hal ini bahwa keduanya merupakan pengaruh sosial pada individu di lingkungan kerja. Namun, faktor budaya organisasi merupakan fenomena yang lebih luas dampaknya terhadap individu. Hal ini karena budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor luar kelompok kerja secara langsung, seperti sistem manajemen yang ada pada organisasi/perusahaan tertentu. Robbins dan Langton (2010, h.210) menambahkan di dalam bukunya bahwa semua organisasi/perusahaan mempunyai budaya tak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dan yang tidak dapat diterima untuk para karyawan. Menurut Robbins seiring berjalannya waktu karyawan kemudian akan mengetahui hal-hal yang berlaku di organisasi/perusahaan tempat ia bekerja seperti bagaimana berpakaian untuk kerja, apakah aturan organisasi/perusahaan dijalankan dengan ketat, perilaku macam apakah yang akan menyulitkan mereka, seberapa pentingnya kejujuran dan integritas bagi organisasi/perusahaan sehingga dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan berperilaku dari karyawan.

## **B. Kepribadian (*Big Five Personality*)**

### **a. Definisi Kepribadian dan *Big Five Personality***

Terdapat beberapa ahli yang berpendapat mengenai definisi kepribadian. Allport (dalam Hall & Lindzey 2005, h.25) menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi-organisasi dinamis dari sistem-sistem psikofisik dalam individu yang turut menentukan cara-caranya yang unik/khas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Pervin dkk (2005, h.6) berpendapat bahwa kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri dari pola-pola pikiran, perasaan dan perilaku yang konsisten. Larsen & Buss (2008, h.4) menyatakan bahwa kepribadian merupakan sekumpulan *trait* psikologis dan mekanisme di dalam individu yang diorganisasikan, relatif bertahan yang mempengaruhi interaksi dan adaptasi individu di dalam lingkungan (meliputi lingkungan intrafisik, fisik dan lingkungan sosial). Feist (2008, h.6) menjelaskan di dalam bukunya bahwa kepribadian atau *personality* adalah suatu pola watak yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi dan individualitas bagi perilaku seseorang.

Kepribadian dapat dikatakan sebagai total jumlah dari cara-cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Terdapat karakteristik-karakteristik yang umumnya melekat dalam masing-masing diri individu. Karakteristik tersebut yang ketika ditunjukkan dalam berbagai situasi disebut sebagai *trait* kepribadian. *Trait* kepribadian ini menunjukkan berbagai perilaku dari individu dalam berbagai pola yang sebenarnya. Semakin konsisten dan sering munculnya karakteristik ini dalam berbagai situasi, maka akan semakin mendeskripsikan karakteristik seorang individu (Robbins & Judge, 2008, h.128).

*Trait* merupakan istilah untuk bagian dari perilaku seseorang yang konsisten. *Trait* manusia adalah bersifat internal yang berarti bahwa individu membawa keinginan mereka, kebutuhan dan keinginan dari satu situasi ke situasi yang berikutnya. Selanjutnya, keinginan dan kebutuhan ini yang akan dianggap menjadi sebagai penyebab perilaku individu. Perlu diketahui bahwa penyebab perilaku dalam konteks ini berarti bahwa *trait* yang dimiliki individu dapat menjelaskan perilaku tertentu dari individu (Larsen & Buss, 2008, h.62). Ditambahkan oleh McShane dan Von Glinow (2010, h.38) bahwa *trait* merupakan sebuah konsep yang luas yang memungkinkan melabeli dan untuk memahami perbedaan individu. Menurut McShane & Von Glinow *trait* dapat memprediksi perilaku individu di masa depan. Feist (2008, h.9) menguraikan di dalam bukunya jika *trait* yang dimiliki individu memberikan kontribusi bagi perbedaan individu dalam perilakunya, konsistensi perilakunya di sepanjang waktu, dan stabilitas perilaku tersebut di setiap situasi. Feist juga menjelaskan bahwa *trait* mungkin saja unik atau umum bagi sekelompok orang atau mungkin dimiliki oleh seluruh spesies manusia namun pola yang dimiliki oleh *trait* ini berbeda bagi setiap individu.

Terdapat beberapa pendekatan yang dikemukakan oleh para ahli untuk memahami *trait* individu. Salah satunya adalah *Five Factor Model* atau yang lebih sering disebut dengan *Big Five Personality* milik Costa & McCrae (Feist, 2008, h.426). *Five factor model* adalah pengenalan lima komponen yang berbeda yang ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang sebenarnya tentang bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain (Landy & Conte, 2004, h. 99).

Munculnya *Big Five Personality* ini mengalami beberapa proses. Pada akhir tahun 1983 Costa & McCrae masih mendiskusikan tentang model tiga-faktor kepribadian. Namun tidak sampai tahun 1985 Costa & McCrae melaporkan hasil penemuan mereka tentang model lima-faktor kepribadian atau yang sering disebut dengan istilah NEO-PI. NEO-PI adalah revisi dari inventori kepribadian yang tidak diterbitkan sebelumnya ketika masih berupa model tiga-faktor kepribadian. Hingga pada akhirnya pada tahun 1992 Costa & McCrae memunculkan revisi dari NEO-PI yaitu *Revised NEO-PI*. Sampai saat ini banyak psikolog kepribadian yang telah menggunakan *Big Five Personality* ini (Feist, 2008, h.426). Feist juga menuliskan bahwa pendekatan *trait* ini menunjukkan sejumlah permanensi dalam usia yang berarti bahwa orang dewasa cenderung mempertahankan struktur kepribadian yang sama ketika usia mereka semakin bertambah.

Berdasarkan uraian yang telah dibahas disimpulkan bahwa *trait* adalah bagian dari kepribadian individu. Selanjutnya kepribadian adalah sebuah karakteristik di dalam diri individu yang relatif menetap, bertahan, memiliki pengaruh terhadap cara individu berpikir dan berperilaku terhadap lingkungan. Sedangkan *Big Five Personality* (Costa & McCrae dalam Feist 2008, h.427) merupakan pendekatan teoretis yang mengacu pada lima *trait* kepribadian yakni *trait conscientiousness* (kenuranian), *extraversion* (keterbukaan), *agreeableness* (kebersetujuan), *neuroticism* (kecemasan), dan *openess to experience* (terbuka kepada pengalaman).



***b. Trait Big Five Personality***

*Trait-trait* di dalam *big five personality* menurut Costa dan McCrae (dalam Feist 2008, h.427) meliputi :

a. *Extraversion* (keterbukaan).

*Extraversion* menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, dan kemampuan untuk berbahagia. Menurut Costa dan McCrae (dalam Feist, 2008, h. 428) pribadi yang memiliki skor *extraversion* tinggi cenderung penuh perhatian, mudah bergabung, aktif berbicara, menyukai kelucuan, aktif dan bersemangat. Sebaliknya pribadi yang memiliki skor *extraversion* rendah cenderung cuek, penyendiri pendiam, serius, pasif, dan kurang sanggup mengekspresikan emosi yang kuat. Robbins dan Judge (2008, h.132) menyebutkan *Extraversion* juga dapat memprediksi perkembangan dari hubungan sosial. Individu ekstraversi cenderung lebih cepat berteman daripada seseorang yang memiliki tingkat *extraversion* yang rendah. Individu yang tingkat *extraversion*nya tinggi juga cenderung ramah, asertif dan terbuka. Sementara individu yang tingkat *intraversion*nya tinggi cenderung tidak terbuka, pemalu dan memiliki hubungan yang lebih sedikit serta mereka lebih senang dengan kesendirian (McShane dan Glinow, 2010, h.40).

b. Conscientiousness (kenuranian).

Costa dan McCrae (dalam Feist, 2008, h. 428) melukiskan *conscientiousness* sebagai pribadi yang tertib/teratur, penuh pengendalian diri, terorganisasikan, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin-diri. Umumnya individu dengan skor *conscientiousness* yang tinggi memiliki karakteristik pekerja keras, peka terhadap suara hati, tepat waktu, dan tekun. Sebaliknya, individu yang rendah skor *conscientiousness* cenderung tidak terorganisasikan, malas, ceroboh, dan tidak berarah-tujuan, dan tampaknya mudah menyerah jika suatu proyek menjadi sulit. Pernyataan tersebut didukung oleh penjelasan Robbins dan Judge (2008, h.132) di dalam bukunya menambahkan bahwa *conscientiousness* merupakan tentang ukuran reliabilitas seseorang. Individu yang mendapat skor *conscientiousness* tinggi cenderung sangat teliti, bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan dan gigih. Individu yang mendapat skor *conscientiousness* rendah cenderung mudah terganggu oleh keadaan lingkungan, tidak dapat diandalkan, tidak teratur, kurang hati-hati, dan tidak bertanggung (McShane dan Glinow, 2010, h.40).

c. Agreeableness (kebersetujuan).

Costa & McCrae (dalam Feist, 2008, h. 429) menggambarkan *trait agreeableness* sebagai individu yang cenderung mudah mempercayai siapa pun, murah hati, suka menolong, dapat menerima keadaan, dan baik hati. Sedangkan individu yang memiliki skor *agreeableness* yang rendah secara umum mudah curiga, pelit, tidak ramah, mudah terluka dan selalu mengkritik orang lain. Robbins dan Judge (2008, h.132) menjelaskan pula

di dalam bukunya bahwa *agreeableness* merupakan yang mengacu pada kecenderungan individu untuk tunduk kepada orang lain. Individu yang mendapat skor tinggi dalam *agreeableness* terlihat sangat menyenangkan, kooperatif dan hangat. Sedangkan individu yang mendapat skor rendah pada *agreeableness* cenderung dingin (tidak ramah), tidak menyenangkan, tidak kooperatif dan menyebalkan (McShane dan Glinow, 2010, h.40).

d. *Openness to Experience* (terbuka kepada pengalaman).

Costa & McCrae (dalam Feist 2008, h. 429) menjelaskan bahwa individu dengan keterbukaan yang tinggi umumnya kreatif, imajinatif, orisinal, penuh ingin tahu, liberal, dan menyukai keragaman. Sebaliknya, mereka yang memiliki skor rendah dalam *openness to experience* biasanya konvensional, lebih realistis, konservatif, dan tidak begitu ingin tahu. McShane dan Glinow (2010, h.40) menyatakan di dalam bukunya bahwa *openness to experience* merupakan yang paling kompleks dan memiliki paling sedikit kesepakatan dari para ahli mengenai uraiannya. McShane dan Glinow menjelaskan bahwa secara umum individu yang memiliki skor tinggi pada *openness to experience* cenderung imajinatif, kreatif, penuh rasa ingin tahu, dan sensitif terhadap hal yang bersifat estetik (Robbins dan Judge, 2008, h.132). Individu dengan skor rendah pada *openness to experience* cenderung lebih tahan terhadap perubahan, kurang terbuka terhadap ide-ide baru, dan lebih konvensional dan tetap (tidak berubah) terhadap hal-hal terkait hidup mereka (McShane dan Glinow, 2010, h.40).

e. Neuroticism (neurotisme).

Disebutkan oleh Costa & McCrae (dalam Feist, 2008 h. 429) bahwa individu yang memiliki skor neurotisme yang tinggi cenderung mudah cemas, temperamental, mengasihani-diri, memiliki kesadaran diri yang tinggi, emosional, dan rapuh terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress. Sebaliknya individu dengan skor neurotisme yang rendah biasanya tenang, bertemperamen-lembut, puas diri, dan tidak berperasaan. Costa & McCrae (dalam Pervin dkk, 2005 h.255) menjelaskan bahwa neurotisme menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi serta mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping response* yang maladaptif. Robbins dan Judge (2008, h.132) menuliskan di dalam bukunya bahwa neurotisme juga seringkali disebut sebagai kestabilan emosi (*emotional stability*) oleh beberapa ahli. Robbins menguraikan bahwa individu dengan skor tinggi pada neurotisme cenderung lebih percaya diri daripada individu yang mendapat skor rendah pada neurotisme.

### C. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

#### a. Definisi PNS

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dilansir dari situs resmi kepegawaian pemerintah ([www.korpri.or.id](http://www.korpri.or.id)) pengertian Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang

ditetapkan berdas arkan sesuatu peraturan perundang undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan rumusan ini maka ada 4 pokok pengertian Pegawai Negeri, yaitu:

- a. Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Ini mengandung pengertian bahwa siapa saja dalam hal ini Warga Negara Indonesia (WNI) dapat menjadi Pegawai Negeri asal memenuhi syarat-syarat tertentu.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan untuk mengangkat dan atau memberhentikan pegawai negeri. Tidak semua pejabat mempunyai kewenangan untuk mengangkat dan atau memberhentikan pegawai negeri.
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya. Jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif (pemerintah). Tugas negara adalah tugas-tugas lain untuk kepentingan negara yang ditetapkan dengan ketentuan tersendiri misal bupati, gubernur, menteri.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gaji adalah imbalan jasa atas prestasi seorang pegawai negeri. Pegawai Negeri terdiri dari (1) PNS, (2) Anggota TNI, (3) Anggota Kepolisian. PNS dalam hal ini dibedakan menjadi 2 macam: 1) PNS Pusat, 2) PNS Daerah. Yang dimaksud PNS Pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi vertikal, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara. 2) PNS Daerah adalah PNS daerah/Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

(APBD) dan bekerja pada Pemda, atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

**b. Kewajiban dan Hak-hak Pegawai Negeri**

Ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban dan hak PNS telah tercantum dalam Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 yang dilansir dari situs resmi kepegawaian pemerintah ([www.korpri.or.id](http://www.korpri.or.id)).

a. Kewajiban Pegawai Negeri.

Setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD '45, Negara, dan Pemerintah serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

b. Hak Pegawai Negeri.

- a) Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab.
- b) Setiap pegawai negeri berhak atas cuti.
- c) Setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.
- d) Setiap pegawai negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.
- e) Setiap pegawai negeri yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh uang duka.
- f) Setiap pegawai negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

g) Sedangkan hak-hak PNS yang berkaitan dengan jaminan pemeliharaan kesehatan diatur dengan PP No.69 tahun 1991, dalam Bab IV. pasal 11, ayat: 1) setiap peserta dan keluarganya mempunyai hak dan kesempatan yang sama dalam pemeliharaan kesehatan, sesuai dengan kebutuhan medis; 2) peserta dan keluarganya berhak memperoleh pemeliharaan kesehatan dan/atau penggantian biaya untuk pemeliharaan kesehatan berdasarkan standar pelayanan kesehatan yang ditetapkan oleh presiden; 3) peserta berhak memperoleh penjelasan tentang ketentuan penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan.

**D. Hubungan antara Kepribadian *Big Five Personality* dengan  
Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada PNS**

Robbins & Judge (2008, h.126) mengungkapkan bahwa kepribadian membentuk perilaku setiap individu sehingga jika ingin mengetahui perilaku individu dalam organisasi/perusahaan sangat disarankan jika mengetahui tentang kepribadian yang dimiliki oleh individu terkait. Hal ini karena menurut Robbins & Judge kepribadian merupakan keseluruhan cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dan lingkungannya. Costa & McCrae (dalam Feist 2008, h.425) menjelaskan bahwa komponen dari *big five personality* ini mencakup kecenderungan-kecenderungan dasar (*basic tendencies*) dan adaptasi karakter (*characteristic adaptations*).

Kecenderungan dasar menurut Costa & McCrae (dalam Feist, h.425) merupakan komponen sentral dari kepribadian yang dapat diwariskan, diceta oleh pengalaman atau dimodifikasi oleh penyakit dan gangguan psikologis yang dapat

menentukan potensi individu. Costa & McCrae mengungkapkan bahwa kecenderungan-kecenderungan dasar ini bersifat stabil dalam diri individu. Costa & McCrae juga mengungkapkan bahwa kecenderungan ini mencakup kemampuan kognitif individu, bakat seni yang dimiliki individu, orientasi seksual dan proses psikologis dalam diri individu yang melandasi penggunaan bahasa individu. Adapun yang dimaksud dengan kecenderungan dasar adalah *trait conscientiousness* (kenuranian), *neuroticism* (neurotisme), *openness to experience* (terbuka kepada pengalaman), *agreeableness* (kebersetujuan), dan *extroversion* (keterbukaan).

Selanjutnya yang dimaksud dengan adaptasi karakter (*characteristic adaptations*) adalah struktur kepribadian yang dibutuhkan ketika manusia beradaptasi dengan lingkungannya. Costa & McCrae menjelaskan mengenai adaptasi karakter sebagai hal-hal yang berhubungan dengan penguasaan individu terhadap materi tertentu dalam hidup seperti keahlian bahasa inggris, kemampuan atau skill yang dimiliki oleh individu akibat dari interaksi dengan lingkungan tempat ia tinggal. Costa & McCrae menjelaskan bahwa seberapa cepat individu dalam mempelajari sesuatu—hal ini mencakup bakat, kemampuan intelegensi dan kecerdasan—dikatakan sebagai kecenderungan-kecenderungan dasar. Sedangkan hasil dari apa yang telah dipelajari individu yang dikatakan sebagai adaptasi karakter. Menurut Costa & McCrae perbedaan utama kecenderungan dasar dan adaptasi karakter adalah fleksibilitas yang dimiliki satu sama lain.

Jika kecenderungan dasar cukup stabil, maka tidak demikian dengan adaptasi karakter. Adaptasi karakter lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kebiasaan, sikap, dan hubungan yang dibutuhkan sebagai dari interaksi individual



mereka dengan lingkungan. Bila diuraikan hubungan yang terjadi antara kecenderungan dasar dan adaptasi karakter terhadap bentuk perilaku yang dimanifestasikan oleh individu dalam bekerja adalah sebagai berikut; Individu melakukan adaptasi karakter terhadap apa yang ditawarkan oleh lingkungan, dalam hal ini adalah lingkungan kerja. Respon yang terjadi atas hasil adaptasi karakter ini sebenarnya dibentuk dan dipolakan oleh kecenderungan-kecenderungan dasar yang memang sudah dimiliki oleh individu. Kemudian respon karakter ini mengalami proses-proses dinamis hingga akhirnya termanifestasikan menjadi perilaku kerja individu dalam organisasi (Costa & McCrae dalam dalam Feist 2008, h.425).

Konsep yang sama berlaku pada proses terjadinya perilaku kerja kontraproduktif di lingkungan kerja PNS. PNS dengan segala tuntutan pekerjaan yang dibebankan, iklim yang tercipta di lingkungan kerja dan *modal* kecenderungan-kecenderungan dasar (*conscientiousness, openness to experience, agreeableness, extroversion* dan *neuroticism*) mengalami proses-proses dinamis yang pada akhirnya memicu respon kecenderungan perilaku tertentu, dalam hal ini adalah kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Mendukung pernyataan tersebut, Cattell (dalam Engler, 2008, h.287) mengungkapkan bahwa kepribadian adalah sesuatu yang memungkinkan prediksi tentang apa yang akan dikerjakan seseorang dalam situasi tertentu. Kemudian McShane & Von Glinow (2010, h.39) mengatakan bahwa salah satu elemen yang penting dalam teori kepribadian adalah bahwa manusia memiliki *trait* kepribadian yang khas. Hal ini berarti dengan mengetahui tipe *trait* kepribadian yang dimiliki individu maka dapat diprediksi perilakunya dalam bekerja. Luthans (2011, h.132) menuliskan dalam bukunya

bahwa *trait* dari *big five personality* menunjukkan terdapat implikasi antara *trait* yang dimiliki individu dengan performansi kerja.

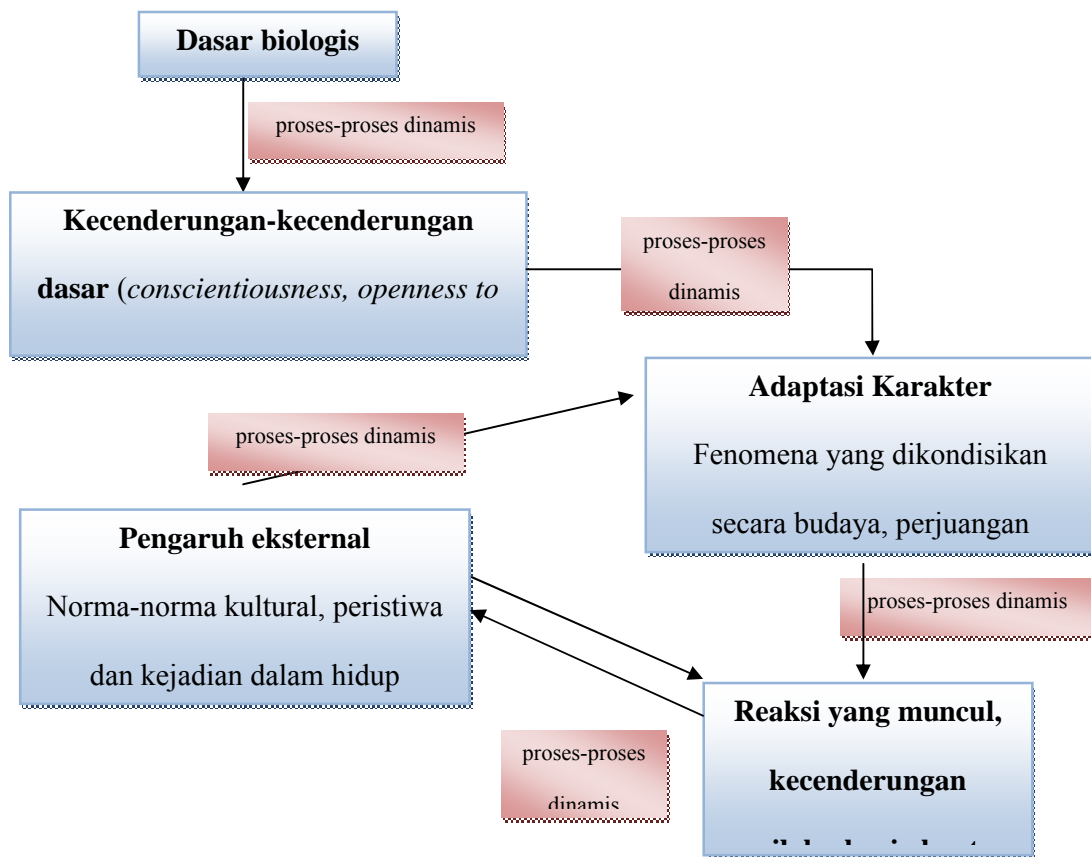
McShane & Von Glinow (2010, h.40) mengungkapkan bahwa *trait-trait big five personality* berpengaruh simultan terhadap perilaku tertentu di dalam lingkungan kerja. Hubungan ini dapat dipahami apabila terlebih dahulu memahami karakteristik dari *trait-trait* di dalam *big five personality*.b McShane & Von Glinow menyatakan salah contoh hubungan yang simultan ini ditunjukkan dengan bahwa individu yang memiliki nilai *conscientiousness* dan *agreeableness* yang tinggi cenderung untuk menaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungan. Hal ini berarti mereka cenderung untuk tidak terlibat dengan hal-hal yang termasuk dalam perilaku kerja kontraproduktif.

Pembawaan individu *conscientiousness* yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, pekerja keras, gigih dan berorientasi pada prestasi kerja individu *conscientiousness* cenderung untuk tetap fokus dan tekun pada pekerjaan yang diberikan (Robbins & Judge, 2008, h.133). Didukung dengan pembawaan karyawan dengan *agreeableness* yang tinggi cenderung menghindari konflik, memungkinkan individu untuk meminimalisir keterlibatannya dengan perilaku kerja kontraproduktif. Seperti yang dikemukakan juga oleh Robbins & Judge bahwa individu *conscientiousness* memiliki kemungkinan lebih kecil untuk terlibat dengan perilaku absen kerja, berhenti bekerja dan perilaku kontraproduktif lainnya.

Trait *extraversion* dan neurotisme yang dimiliki individu juga berpengaruh pada kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi sangat berhubungan dengan kenyamanan individu tersebut di

dalam bekerja. Hal ini berimplikasi jika individu merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja maka ia memiliki kemungkinan yang kecil untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif di dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa *trait* kepribadian *big five personality* yang dimiliki oleh PNS secara simultan berhubungan dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh PNS di dalam lingkungan kerja mereka.



**Gambar 2.2 Proses-Proses Dinamis Terbentuknya Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif. Diadaptasi dari Costa dan McCrae (dalam Feist, 2008, h.428)**

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan uraian yang telah dibahas, maka peneliti mengemukakan hipotesis bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah di Semarang.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009 h.38). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel prediktor X :Kepribadian *Big Five Personality*
2. Variabel kriterium Y :Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif

##### B. Definisi Operasional

Sugiyono (2009, h.58) mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Singarimbun (2003, h. 46) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan caranya mengukur suatu variabel. Oleh karenanya peneliti akan mendeskripsikan variabel-variabel yang yang berlaku sebagai berikut:

a. Kepribadian (*Big Five Personality*)

Kepribadian (*Big Five Personality*) adalah karakteristik dalam diri individu yang mengidentifikasi cara individu berpikir dan berperilaku dalam lingkungannya melalui sekumpulan trait yang terdiri dari trait *extraversion, neuroticism, openness to experience, agreeableness* dan *conscientiousness*.

Kepribadian (*Big Five Personality*) pada penelitian ini akan diukur dengan skala yang disusun oleh peneliti yang mengacu pada trait-trait *big five personality* dari Costa & McCrae (Feist, 2008, h. 425). Selanjutnya hasil dari Kepribadian (*Big Five Personality*) dilihat dari skor total pada skala kepribadian *big five personality*. Semakin tinggi skor total pada skala diasumsikan bahwa semakin tinggi nilai pada masing-masing trait kepribadian *big five personality* yang dimiliki oleh subjek. Sebaliknya semakin rendah skor total pada skala diasumsikan bahwa semakin rendah nilai pada masing-masing trait kepribadian *big five personality* yang dimiliki oleh subjek

b. Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif adalah semua sikap yang mengarahkan individu pada segala macam bentuk perilaku yang bertentangan dan/atau menghambat organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan baik disengaja maupun tidak disengaja yang terdiri atas empat dimensi yakni penyimpangan property (*property deviance*), penyimpangan produksi (*production deviance*), penyimpangan politik (*political deviance*), dan agresi individu (*personal aggression*).

Kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada penelitian ini akan diukur melalui skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang dikembangkan oleh peneliti dengan mengacu pada dimensi perilaku kerja kontraproduktif milik Sacket & DeVore (Anderson, 2010, h.145).

Tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif dapat diketahui dari tinggi rendahnya skor total skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek diasumsikan bahwa semakin tinggi kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang dimiliki oleh subjek. Semakin rendah skor yang diperoleh subjek diasumsikan bahwa semakin rendah kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang dimiliki oleh subjek.

### **C. Subjek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009, h.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah di Semarang yang terdiri dari 5 bidang yaitu bidang Sekretariat, bidang Kesejarahan dan Kepurbakalaan, bidang Nilai Budaya, Seni & Film, bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata, dan bidang Pemasaran.

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, yang dapat mewakili populasi yang ada (Arikunto, 2006, h.10). Sedangkan menurut Sugiyono (2009, h.81) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak berdasarkan kelas, dimana peneliti tidak memilih individu-individu yang ditugaskan untuk mengisi sampel penelitian (Azwar, 2007, h. 87). Uji coba dilakukan pada 31 pegawai yang berasal dari 2 bidang, yaitu bidang Kepurbakalaan dan Permuseuman dan bidang Nilai Budaya, Seni & Film. Adapun pembagian ini dilakukan karena pada saat uji coba berlangsung pegawai di bidang lain sedang banyak yang berhalangan dan bertugas oleh karena itu 2 bidang inilah yang dipilih.

Selanjutnya sampel penelitian ini adalah PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 74 pegawai dari 3 bidang yaitu bidang Sekretariat, bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan bidang Pemasaran. Sugiyono (2009, h.85) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Populasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berjumlah lebih dari 30 orang sehingga masih memungkinkan peneliti untuk menghindari sampel yang jenuh. Pemilihan 3 bidang ini disebabkan untuk menghindari penggunaan sampel jenuh. Hal ini karena 2 bidang lain sebelumnya telah digunakan untuk sampel uji coba penelitian. Adapun perhitungan jumlah sampel penelitian adalah sebagai berikut:



**Tabel 3.1. Tabel subjek penelitian.**

No	Nama Bidang	Jml PNS	Sampel Penelitian
1.	Bidang Sekretariat	40	37
2.	Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata	22	19
3.	Bidang Pemasaran	21	18
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>74</b>

#### **D. Pengumpulan Data**

Penelitian ini akan menggunakan skala psikologi dengan bentuk kuisisioner sebagai alat ukur. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009, h.142). Seperangkat pernyataan dalam penelitian ini disebut skala. Skala psikologi berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap suatu atribut tunggal (Azwar, 2007, h.5). Bentuk skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2009, h.93). Adapun bentuk skala dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

##### **a. Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Skala yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja kontraproduktif oleh peneliti akan mengacu pada empat dimensi perilaku kerja kontraproduktif menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005, h.145). Adapun empat dimensi dari perilaku kerja kontraproduktif, antara lain:

##### **1) Penyimpangan Properti (*property deviance*)**

Penyimpangan properti merupakan bentuk-bentuk penyalahgunaan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi meliputi menggunakan barang/properti milik organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi, merusak properti/fasilitas milik organisasi/perusahaan dan berbohong mengenai jam kerja yang telah ditempuh.

2) Penyimpangan Produksi (*production deviance*)

Penyimpangan produksi merupakan pelanggaran norma-norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi terkait dengan kualitas pekerjaan dan menggunakan fasilitas email/internet organisasi/perusahaan untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*).

3) Penyimpangan Politik (*political deviance*)

Penyimpangan politik merupakan fenomena dalam organisasi/perusahaan terkadang memperlakukan pegawai atau anggota tertentu di dalam organisasi/perusahaan secara tidak adil, menggosip, dan perilaku yang menunjukkan sikap tidak sopan.

4) Agresi individu (*personal aggression*)

Disebutkan bahwa yang termasuk dalam agresi individu adalah *bullying*, menunjukkan perilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain. *Bullying* sendiri didefinisikan sebagai tindakan berulang yang bertujuan menindas, menghina, melecehkan dan mengganggu individu lain.

Berdasarkan empat dimensi Perilaku kerja kontraproduktif milik Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005, h.145) peneliti menyusun skala Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan tabel *blue print* di bawah ini:

**Tabel 3.2. *Blue Print* Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif**

No.	Aspek	Indikator	Item		Jml	%
			F	UF		
1.	Penyimpangan Properti	Menggunakan barang/properti milik organisasi/perusahaan tanpa ijin	2	2	12	25
		Merusak properti/fasilitas milik organisasi/perusahaan	2	2		
		Berbohong mengenai jam kerja	2	2		
2.	Penyimpangan Produksi	Melanggar norma yang berlaku di lingkungan kerja	2	2	12	25
		Kualitas kerja yang rendah	2	2		
		<i>Cyberloafing</i>	2	2		
3.	Penyimpangan Politik	Berlaku tidak adil kepada rekan kerja dan/bawahan	2	2	12	25
		Menggosip	2	2		
		Bersikap tidak sopan	2	2		

4.	Agresi Individu	Berperilaku tidak menyenangkan baik secara fisik maupun lisan	2	2	12	25
		<i>Bullying</i>	2	2		
		Mencuri barang milik karyawan lain	2	2		
Total			24	24	48	100

b. Kepribadian (*Big Five Personality*)

Sementara itu skala Kepribadian (*Big Five Personality*) disusun berdasarkan trait kepribadian *Big Five Personality* milik Costa dan McCrae (Feist 2008, h.415) yaitu:

a) Ekstraversi (*Extraversion*)

merupakan dimensi yang menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, dan kemampuan untuk berbahagia. Individu yang memiliki skor *extraversion* tinggi cenderung penuh perhatian, mudah bergabung, aktif berbicara, menyukai kelucuan, aktif dan bersemangat.

b) Neurotisme (*Neuroticism*)

Neurotisme merupakan trait yang menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Individu yang memiliki skor tinggi pada trait ini cenderung mudah cemas, temperamental, mengasihani-diri, memiliki kesadaran diri yang tinggi, emosional, dan rapuh terhadap gangguan yang berkaitan dengan stress (*vulnerable*).

c) Terbuka pada Pengalaman (*Openness to Experience*)

*Openness to experience* merupakan trait yang menggambarkan individu yang memiliki usaha secara proaktif dan memiliki penghargaan terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini digambarkan kreatif, imajinatif, penuh ingin tahu, liberal, dan memiliki minat akan keragaman.

d) Kebersetujuan (*Agreeableness*)

*Agreeableness* merupakan trait yang mengukur kualitas orientasi interpersonal individu dengan kontinum mulai dari lemah lembut sampai antagonis di dalam berpikir, perasaan dan perilaku. Individu yang memiliki skor tinggi pada trait ini digambarkan sebagai individu yang cenderung mudah mempercayai siapa pun, menghindari konflik dan memiliki kecenderungan untuk mengikuti orang lain, murah hati, suka menolong, dapat menerima keadaan, dan baik hati.

e) Kenuranian (*Conscientiousness*)

Trait *conscientiousness* menilai kemampuan individu di dalam organisasi, ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Individu yang mendapat skor tinggi pada dimensi ini dilukiskan sebagai pribadi yang tertib/teratur, berhati-hati atau penuh pengendalian diri, tepat waktu, ambisius, fokus pada pencapaian, tekun dan memiliki disiplin diri.

Penyusunan skala Kepribadian (*Big Five Personality*) ini hanya menggunakan satu aitem favorable dan satu aitem unfavorable pada setiap indikator dari dimensi *Big Five Personality*. Tujuan peneliti melakukan hal ini agar jumlah aitem pada skala tidak terlalu banyak, sehingga tidak membebani subjek dan tidak membuat subjek merasa bosan ketika mengisi skala. Adapun *blue print* dari skala *Big Five Personality* yang disusun peneliti terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3.3. Blue Print Skala Kepribadian (*Big Five Personality*)**

No.	Aspek	Indikator	Item		Jml	%
			F	UF		
1.	<b>Ekstraversi</b> ( <i>Extraversion</i> )	a. Penuh perhatian	1	1	2	12
		b. Mudah bergabung	1	1	2	
		c. Aktif berbicara	1	1	2	
		d. Menyukai kelucuan	1	1	2	
		e. Aktif	1	1	2	
		f. Bersemangat	1	1	2	
2.	<b>Neurotisme</b> ( <i>Neuroticism</i> )	a. Cemas	1	1	2	12
		b. Temperamental	1	1	2	
		c. Mengasihani diri sendiri	1	1	2	
		d. Sadar-diri	1	1	2	
		e. Emosional	1	1	2	
		f. Rapuh ( <i>Vulnerable</i> )	1	1	2	
3.	<b>Terbuka Pada Pengalaman</b> ( <i>Openness to Experience</i> )	a. Imajinatif	1	1	2	12
		b. Kreatif	1	1	2	
		c. Orisinil	1	1	2	
		d. Menyukai keragaman	1	1	2	
		e. Liberal	1	1	2	
		f. Penuh ingin tahu	1	1	2	
4.	<b>Kebersetujuan</b> ( <i>Agreeableness</i> )	a. Lembut hati	1	1	2	12
		b. Mudah percaya	1	1	2	
		c. Murah hati	1	1	2	
		d. Pendamai	1	1	2	
		e. Pemaaf	1	1	2	
		f. Baik hati	1	1	2	

5.	Kemurnian ( <i>Conscientiousness</i> )	a. Berhati-hati/penuh perhitungan dalam bertindak	1	1	2	12
		b. Pekerja keras	1	1	2	
		c. Teratur/tertib	1	1	2	
		d. Tepat waktu	1	1	2	
		e. Tekun	1	1	2	
		f. Ambisius	1	1	2	
Total			30	30	60	60

Adapun bentuk respon jawaban yang digunakan dalam skala perilaku kerja kontraproduktif dan skala kepribadian (*big five personality*) merupakan model skala Likert yang memiliki empat jenjang skor dari tiap respon jawaban. Bentuk respon jawaban dari setiap aitem adalah sebagai berikut SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Aitem pada kedua skala tersebut dibagi menjadi dua kelompok, yaitu pernyataan yang tergolong *favorable* (pernyataan yang mendukung konsep) dan pernyataan yang tergolong *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung konsep). Skor untuk kelompok aitem yang bersifat *favorable* adalah nilai empat (4) untuk jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai tiga (3) untuk jawaban S (Sesuai), nilai dua (2) untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) dan nilai satu (1) untuk STS (Sangat Tidak Sesuai). Sedangkan untuk kelompok aitem yang bersifat *unfavorable* skor jawabannya adalah nilai satu (1) untuk jawaban SS (Sangat Sesuai), nilai dua (2) untuk jawaban S (Sesuai), nilai tiga (3) untuk jawaban TS (Tidak Sesuai) dan nilai empat (4) untuk STS (Sangat Tidak Sesuai).

Selanjutnya untuk skala kepribadian (*big five personality*) semakin tinggi skor yang didapat responden pada trait tertentu maka menunjukkan trait kepribadian tertentu yang lebih menonjol dibanding dimensi lain dari individu yang

bersangkutan. Hal serupa juga berlaku bagi skala perilaku kerja kontra produktif bahwa semakin tinggi skor yang didapat responden berarti semakin tinggi tingkat perilaku kerja kontraproduktif dari responden. Sebaliknya semakin rendah skor yang didapat responden maka semakin rendah pula tingkat perilaku kerja kontraproduktif dari responden.

### **E. Validitas, dan Reliabilitas**

#### **1. Validitas**

Validitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *validity* yang berarti tingkat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Tanzeh, 2009, h.57). Suatu alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur dan dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara cermat. Azwar (2007, h.7) menguraikan bahwa suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan yang maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Azwar (2007, h.80) kemudian menjelaskan beberapa hal mengenai seleksi aitem skala psikologi dengan parameter daya beda atau daya diskriminasi aitem (daya beda aitem) yang menghasilkan koefisien korelasi aitem-total. Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki ataupun tidak memiliki atribut yang diukur. Daya beda aitem merupakan indikator konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala yang dapat mempengaruhi tingkat reliabilitas skala, namun tidak selalu diikuti dengan validitas skala.



Adapun untuk menghitung koefisien korelasi ini digunakan formula korelasi *product moment Pearson* dalam program komputasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Release 17.0*. Koefisien korelasi bergerak antara 0-1 dengan tanda positif ataupun negatif, batasan konvensi disarankan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Batasan ini dapat diturunkan sesuai dengan kebutuhan penelitian namun batasan  $r_{ix} \geq 0,20$  tidak disarankan.

Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol berarti fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur skala dan daya beda aitemnya tidak baik. Bila koefisien yang dimaksud bernilai negatif, artinya terdapat cacat serius pada aitem yang bersangkutan (Azwar, 2007, h.59).

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri belum berubah (Azwar, 2007, h.6). Tanzeh (2009, h.55) menjelaskan bahwa suatu alat ukur dianggap reliabel yakni dapat dipercaya apabila secara konsisten alat ukur tersebut mampu memberi hasil yang relatif sama jika diterapkan pada sampel yang sama pada waktu yang berbeda.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Azwar (2007, h.178) bahwa koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0.00 sampai dengan 1.00. Koefisien reliabilitas sebesar 1.00

menunjukkan adanya konsistensi yang sempurna pada alat ukur yang bersangkutan. Meskipun demikian konsistensi tersebut tidak dapat diharapkan terjadi pada pengukuran aspek-aspek social-psikologis. Hal ini disebabkan manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber eror yang potensial.

Adapun untuk menguji reliabilitas alat ukur pada penelitian ini digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program komputasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *for Windows Release 17.0*. Jika semakin besar nilai koefisien reliabilitasnya, maka semakin kecil kesalahan pengukuran maka semakin reliable alat ukur tersebut. Sebaliknya apabila makin kecil nilai koefisien reliabilitasnya berarti semakin besar kesalahan pengukuran dan semakin tidak reliable alat ukur tersebut.

#### **F. Metode Analisis Data**

Peneliti memilih teknik analisis korelasi *Product Moment* Pearson sebagai metode pengolahan data dalam penelitian. Menurut Santoso (2012, 199), tujuan analisis korealsi digunakan untuk mencari apakah diantara diantara dua variabel terdapat hubungan yang signifikan dan seberapa kuat hubungan tersebut. Proses analisis data akan dilakukan dengan program komputasi dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *for Windows Release 17.0*. Selanjutnya asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Santoso, 2012, h.234). Ghozali (2009, h.105) menjelaskan bahwa nilai regresi yang dihasilkan sangat tinggi, tetapi antara variabel-variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Indikasi adanya multikolinieritas biasanya karena ada korelasi antar variabel independen yang cukup tinggi, biasanya  $\geq 0.90$ . Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance \leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF 10.

## 2. Uji Normalitas

Santoso (2012, h.230) menjelaskan dalam bukunya bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, eror yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak atau dengan kata lain untuk mengetahui apakah data subjek penelitian tersebut mengikuti suatu distribusi normal. Adapun untuk menguji normalitas pada penelitian ini digunakan teknik statistik uji *Kolmogorov Smornov Goodnes of Fit Test* dengan bantuan program komputasi *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) *for Windows Release 17.0*.

### 3. Uji Homoskedastisitas

Menurut Santoso (2012, h.238) tujuan dilakukannya uji homoskedastisitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians pada residual (error) dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika varians berbeda maka disebut sebagai heteroskedastisitas. Santoso (2012, h.238) menyatakan sebuah model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas di dalamnya.

### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan antara sebuah variabel independen dengan variabel dependen (Santoso, 2012, h.245). Adapun analisis data dilakukan dengan bantuan program komputasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Release 17 .0*.

**BAB IV**  
**PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**  
**A. Prosedur Pelaksanaan Penelitian**

**1. Orientasi kancan Penelitian**

Sebelum melaksanakan suatu penelitian perlu dilakukan orientasi kancan penelitian. Orientasi kancan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran singkat mengenai lokasi yang akan digunakan sebagai tempat penelitian. Adapun metode orientasi kancan penelitian ini dilakukan dengan cara survey langsung ke lokasi penelitian yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang beralamat di Semarang.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kebudayaan dan kepariwisataan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas pokok Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah adalah melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang kebudayaan dan kepariwisataan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan sesuai Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 6 Tahun 2008 Bab VII Pasal 20.

Berdasarkan visi yang diusung Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yaitu “*Terwujudnya Jawa Tengah sebagai pusat kebudayaan dan destinasi pariwisata utama*” menuntut Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah untuk mampu membawa Jawa Tengah menjadi provinsi yang bernuansa aman, nyaman dan damai. Hal ini tak lain bertujuan untuk

mewujudkan Jawa Tengah sebagai salah satu pilihan wisata utama yang diminati oleh dunia luar yang mampu memberikan peluang kepada masyarakat untuk berusaha di berbagai sektor pariwisata sehingga mampu meningkatkan tingkat perekonomian di Jawa Tengah.

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di pusat kota Semarang ini memiliki sejumlah pegawai yang terbagi di beberapa bidang. Pembagian bidang adalah sebagai berikut:

1. Bidang Sekretariat
2. Bidang Kesejarahan dan Kepurbakalaan
3. Bidang Nilai, Budaya, Seni dan Film
4. Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata
5. Bidang Pemasaran

Penelitian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan perilaku kerja kontraproduktif PNS pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang memenuhi karakteristik.

Pertimbangan yang mendasari pemilihan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sebagai tempat penelitian adalah :

- a. Lokasi tersebut belum pernah digunakan untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara kepribadian *Big Five Personality* dengan perilaku kerja kontraproduktif
- b. Adanya ijin untuk melakukan penelitian di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.
- c. Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah

memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian

- d. Adanya pertimbangan dari peneliti berdasarkan survey awal yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, terdapat indikator tentang permasalahan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

## **2. Persiapan Penelitian**

Sebelum penelitian dimulai, terlebih dahulu diadakan persiapan agar penelitian yang akan dilakukan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Persiapan yang dilakukan meliputi persiapan administrasi dan penyusunan alat ukur.

### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dilakukan kepada instansi terkait secara berjenjang.. Penelitian dapat dilaksanakan pada bulan Juli 2013 dengan surat pengantar dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro nomor 1304//UN7.3.11.1/PP/2013 pada tanggal 19 Juni 2013, ijin penelitian diajukan kepada kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah memberikan ijin melalui perintah langsung kepada koordinator staf Umum Kepegawaian untuk mendampingi dan memfasilitasi peneliti selama pelaksanaan penelitian.

### **b. Persiapan Alat Ukur**

Langkah pertama yang dilakukan adalah penetapan definisi teoretis variabel penelitian. Selanjutnya disusun definisi operasional untuk mendapatkan pengertian yang tepat dari variabel-variabel penelitian. Langkah berikutnya adalah menentukan format stimulus dan pilihan respon jawaban yang akan

digunakan. Adapun yang selanjutnya dilakukan adalah menentukan *trait-trait* yang menjadi acuan dalam penulisan aitem. Hasil akhir dari penyusunan alat ukur penelitian ini adalah skala psikologi. Adapun penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yakni skala perilaku kerja kontraproduktif dan skala kepribadian (*Big Five Personality*). Masing-masing skala memuat dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* (mendukung atau memihak) dan pernyataan *unfavorable* (tidak mendukung atau tidak memihak). Setiap aitem pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai empat pilihan jawaban yaitu: sangat tidak sesuai, tidak sesuai, sesuai dan sangat sesuai.

#### 1) Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Skala perilaku kerja kontraproduktif ini terdiri dari 48 aitem yang disusun mengacu pada empat dimensi perilaku kerja kontraproduktif yaitu penyimpangan properti, penyimpangan properti, penyimpangan politik dan agresi individu menurut Sacket dan DeVore (dalam Anderson, 2005, h.145). Rancangan sebaran aitem skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.1**  
**Sebaran Aitem Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif**

No	Dimensi	Jumlah Item		Total Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Penyimpangan Properti	42, 28, 22, 20, 32, 40	33, 25, 47, 1, 37, 45	12
2.	Penyimpangan Produksi	30, 4, 18, 24, 44, 34	41, 19, 39, 9, 5, 11	12
3.	Penyimpangan Politik	2, 6, 3, 16, 12, 26	15, 13, 21, 23, 17, 29	12
4.	Agresi Individu	8, 10, 46, 38, 48, 14	27, 43, 35, 3, 7, 31	12
Jumlah		24	24	48

2) Skala Kepribadian (*Big Five Personality*)

Skala perilaku kepribadian (*big five personality*) ini terdiri dari 60 aitem yang disusun mengacu pada lima *trait* yaitu *extraversion*, *neuroticism*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness* milik Costa dan McCrae (dalam Pervin dkk, 2005 h. 255 dan Feist 2006, h.363). Rancangan sebaran aitem skala kepribadian (*big five personality*) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Sebaran Aitem Skala Kepribadian (*Big Five Personality*)**

No	<i>Trait</i>	Jumlah Item		Total Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Extraversion</i>	30, 5, 52, 58, 3, 46	5, 33, 41, 29, 25, 25, 13	12
2.	<i>Neuroticism</i>	12, 60, 44, 1, 10, 38	11, 3, 7, 59, 19, 45	12
3.	<i>Openness to experience</i>	2, 6, 8, 20, 4, 32	5, 27, 49, 23, 39, 17	12
4.	<i>Agreeableness</i>	50, 48, 24, 40, 54, 42	1, 51, 15, 37, 57, 47	12
5.	<i>Conscientiousnes</i>	2, 22, 18, 34, 14, 28	53, 43, 21, 31, 15, 9	12
Jumlah		30	30	60

### c. Pelaksanaan Uji Coba

Sebelum digunakan dalam penelitian, perlu dilakukan uji coba terhadap skala yang telah disusun. Uji coba dilakukan untuk mengetahui indeks daya beda aitem dan keterpercayaan alat ukur. Uji coba terhadap aitem bertujuan untuk mengetahui apakah kalimat dalam aitem mudah dipahami oleh subjek seperti yang diharapkan oleh peneliti dan memperoleh data jawaban dari subjek yang akan digunakan untuk penskalaan atau evaluasi kualitas aitem secara statistik (Azwar, 2008, h.13-14).

Kedua skala telah diujicobakan pada 31 pegawai negeri sipil kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 23 Juni - 9 Juli 2013. Skala penelitian diujicobakan pada subjek yang memiliki karakteristik sama dengan subjek penelitian. Setelah selesai pelaksanaan uji coba, hasil uji coba alat ukur ditabulasi untuk dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 17.00.

Parameter daya beda aitem yang berupa koefisien aitem-total memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkapkan perbedaan individual. Guna mengoptimalkan fungsi skala, maka pemilihan aitem didasarkan pada koefisien korelasi tersebut. (Azwar, 2008, h.64).

Uji daya beda diketahui melalui perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dan reliabilitas alat ukur diketahui melalui formula *Apha Cronbach* yang keduanya dihitung dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 17.00.

1) Daya Beda dan Reliabilitas Skala Kepribadian (*Big Five Personality*)

Skala kepribadian (*big five personality*) untuk uji coba terdiri atas 60 aitem. Batas daya diskriminasi aitem yang digunakan pada skala kepribadian (*big five personality*) sebesar 0.30. Hal ini dikarenakan semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2008, h. 65). Indeks daya beda setelah dianalisis berkisar antara 0.302 sampai 0.781. Aitem yang valid pada putaran ketiga sejumlah 37 aitem. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas skala kepribadian (*big five personality*) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.3**  
**Indeks Daya Beda Skala kepribadian (*big five personality*)**

Skala	$r_{ix}$ Min	$r_{ix}$ Max	Koefisien Reliabilitas
Putaran 1 (N=60)	-0,486	0,723	0,852
Putaran 2 (N=38)	-0,041	0,791	0,930
Putaran 3 (N=37)	0,302	0,781	0,935

Skala kepribadian (*big five personality*) menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,935, sehingga skala sebagai alat ukur dapat dikategorikan andal. Azwar (2008, h. 83) menyatakan bahwa suatu alat ukur akan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika semakin mendekati angka 1,00. Angka 0,935 juga berarti bahwa skala kepribadian (*big five personality*) dapat mencerminkan 93,5 % dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang

bersangkutan, sedangkan 6,5 % dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 37 aitem valid dan 23 aitem gugur karena memiliki daya beda aitem dibawah 0,30. Distribusi skala aitem-aitem yang valid dan gugur untuk skala kepribadian (*big five personality*) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.4**

**Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala kepribadian (*big five personality*)**

<i>Trait</i>	<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>		<b>Jumlah</b>	
	<b>Valid</b>	<b>Gugur</b>	<b>Valid</b>	<b>Gugur</b>	<b>Valid</b>	<b>Gugur</b>
<i>Extraversion</i>	30, 56, 52	58, 36, 46	29	5, 13, 53, 41, 25	4	8
<i>Neuroticism</i>	60, 44, 1, 10	12, 38	11, 19, 59	3, 7, 45	7	5
<i>Openness to experience</i>	52, 6, 8, 20, 4, 32	-	27, 23, 17	5, 49, 39	9	3
<i>Agreeableness</i>	50, 48, 24, 40, 54, 42,	-	15, 37, 57, 47	1, 51	10	2
<i>Conscientiousness</i>	22, 18, 34, 14, 28	26	43, 31	53, 21, 35, 9	7	5
<b>Jumlah</b>	24	6	13	17	37	23

Berdasarkan seleksi aitem di atas, maka disusun distribusi aitem skala kepribadian (*big five personality*) untuk penelitian sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Aitem Skala kepribadian (*big five personality*)**

No	Trait	Jumlah Item		Total Aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Extraversion</i>	30 (33), 56(27), 52(35)	29 (9)	4
2.	<i>Neuroticism</i>	60 (29), 44 (31), 1(10), 10(18)	11 (13), 19(17), 59(15)	7
3.	<i>Openness to experience</i>	52(37), 6(24), 8(6), 20(26), 4(22), 32(4)	27(19), 23(5), 17(23)	9
4.	<i>Agreeableness</i>	50(2), 48(32), 24(36), 40,(20), 54(12), (30),	15(25), 37(1), 57(11), 47(7)	9
5.	<i>Conscientiousnes</i>	22(14), 18(34), 34(8), 14(16), 28(28)	43(21), 31(3)	7
Jumlah		23	13	36

**Keterangan : (...)** = nomor aitem baru

## 2) Daya Beda dan Reliabilitas Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Skala perilaku kerja kontraproduktif untuk uji coba terdiri atas 48 aitem. Batas daya diskriminasi aitem yang digunakan pada skala perilaku kerja kontraproduktif sebesar 0.30. Hal ini dikarenakan semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2008, h. 65). Indeks daya beda setelah dianalisis berkisar antara 0.335 sampai 0.886. Aitem yang valid pada putaran kedua sejumlah 30 aitem. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**Indeks Daya Beda Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Skala	$r_{ix}$ Min	$r_{ix}$ Max	Koefisien Reliabilitas
Putaran 1 (N=48)	-0,140	0,802	0,865
Putaran 2 (N=30)	0,335	0,886	0,913

Skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,913 sehingga skala sebagai alat ukur dapat dikategorikan andal. Azwar (2008, h. 83) menyatakan bahwa suatu alat ukur akan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi jika semakin mendekati angka 1,00. Angka 0,913 juga berarti bahwa kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif dapat mencerminkan 91,3 % dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek yang bersangkutan, sedangkan 8,7 % dari perbedaan skor yang tampak disebabkan oleh kesalahan pengukuran. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 30 aitem valid dan 18 aitem gugur karena memiliki daya beda aitem dibawah 0,30. Distribusi skala aitem-aitem yang valid dan gugur untuk skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Dimensi	Favorable		Unfavorable		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
Penyimpangan Properti	42, 28, 22, 20, 40	32	25, 47, 45	33, 1, 45	8	4
Penyimpangan Produksi	30, 18, 24	4, 44, 34	41, 19, 39, 9,	5, 11	7	5
Penyimpangan Politik	6, 3, 16	2, 12, 26	15, 13, 21, 17, 29	23	8	4
Agresi Individu	10, 48, 14	8, 46, 38	27, 43, 35, 31	3, 7	7	5
<b>Jumlah</b>	14	10	16	8	30	18

Berdasarkan seleksi aitem di atas, maka disusun distribusi aitem skala kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif untuk penelitian sebagai berikut.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Skala kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif**

No	Dimensi	Jumlah Item		Total Aitem
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penyimpangan Properti	42(10), 28(18), 22(24), 20(6), 40(26)	25(3), 47(21), 45(7)	8
2.	Penyimpangan Produksi	30(22), 18(4), 24(2)	41(11), 19(1), 39(25), 9(19)	7
3.	Penyimpangan Politik	6(16), 3(8), 16(28)	15(5), 13(23), 21(27), 17(9), 29(13)	8
4.	Agresi Individu	10(20), 48(12), 14(14)	27(17), 43(15), 35(29), 31(30)	7
Jumlah		14	16	30

**Keterangan : (....) = nomor aitem baru**

**d. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan setelah aitem-aitem yang layak dipertahankan disusun kembali menjadi skala. Pelaksanaan penelitian diawali dengan penentuan populasi dan sampel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data penelitian.

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. PNS yang menjadi subjek penelitian berjumlah 74 pegawai dari 3 bidang yaitu bidang Sekretariat, bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan bidang Pemasaran. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *cluster random sampling*.

b. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilaksanakan tanggal 24 Juli-31 Juli 2013. Lokasi penelitian adalah di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Penyebaran alat ukur dilakukan oleh peneliti dan kepala di masing-masing bidang dengan sebelumnya peneliti menerangkan terlebih dahulu kepada masing-masing kepala bidang mengenai cara mengisi skala penelitian.

## **B. Analisis Data dan Interpretasi**

Proses pengumpulan data dilanjutkan dengan memberi skor terhadap masing-masing aitem. Aitem yang telah diberi skor kemudian dianalisis. Analisis data dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Analisis data meliputi uji asumsi dan uji hipotesis, yang keduanya dilakukan dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 17.00. Analisis data yang diperoleh kemudian diinterpretasi.



## 1. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhinya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar tetap dapat dianalisis.

### a. Uji Multikolinieritas

Cara yang digunakan mendeteksi multikolinieritas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance* dengan criteria pengujian: jika VIF berkisar antara 1-10 dengan angka *tolerance* di bawah 1, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011, h. 106).

Hasil olah data SPSS menunjukkan VIF pada masing-masing variabel independen berkisar antara 1-10 yakni *trait extraversion* 1,106, *trait neuroticism* 1,137, *trait openness to experience* 1,114, *trait agreeableness* 1,115, dan *trait conscientiousness* 1,131. *Tolerance* pada masing-masing variabel independen  $< 1$  yaitu *trait extraversion* 0,904 *trait neuroticism* 0,88, *trait openness to experience* 0,898, *trait agreeableness* 0,897, dan *trait conscientiousness* 0,884. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hasil selengkapnya dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

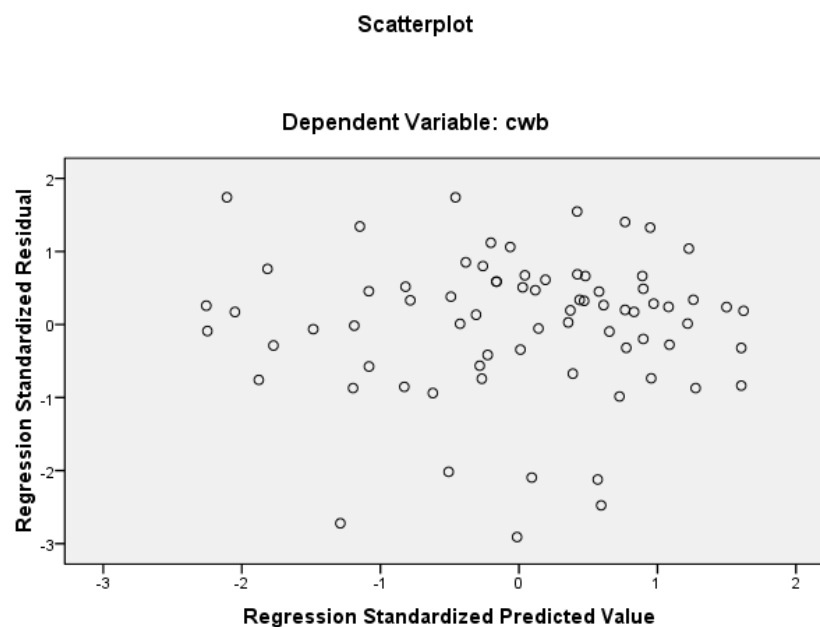
**Tabel 4.9**  
**Koefisien**

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Trait Extraversion</i>	0.904	1.106
<i>Trait Neuroticism</i>	0.88	1.137
<i>Trait Openness to experience</i>	0.898	1.114
<i>Trait Agreeableness</i>	0.897	1.115
<i>Trait Conscientiousnes</i>	0.884	1.131

b. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghazali, 2011, h.139). Melalui program SPSS didapatkan diagram pencar residual yang tidak membentuk pola teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami heteroskedasitas. Hasil selengkapnya dari uji heterokedastisitas data penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar 4.1**



c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* terhadap variabel kepribadian (*big five personality*) dan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data memiliki distribusi normal, maka dapat

dilakukan analisis dengan menggunakan statistik parametrik, sebaliknya apabila data yang dianalisis memiliki distribusi yang tidak normal, maka harus dianalisis dengan menggunakan teknik statistik non parametrik. Sebaran data uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Sebaran Data Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi ( $p > 0,05$ )	Bentuk
Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif	1,178	0,125	Normal
Kepribadian ( <i>big five personality</i> )	1,148	0,144	Normal

Berdasarkan uji normalitas terhadap variabel kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif diperoleh signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,178 dengan  $p=0,125$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada variabel kepribadian (*big five personality*) didapatkan signifikansi nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,148 dengan nilai  $p=0,144$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kepribadian (*big five personality*) memiliki distribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antaran kedua variabel penelitian. Hubungan yang linier menggambarkan bahwa perubahan variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan pada variabel tergantung dengan membentuk garis linier. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku

kerja kontraproduktif linier atau tidak. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada table di bawah.

**Tabel 4.11**  
**Uji Linieritas Kepribadian (*big five personality*) dengan Kecenderungan**  
**Perilaku Kerja Kontra Produktif**

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi	Keterangan
Kepribadian ( <i>big five personality</i> ) dengan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontra Produktif	2,537	0,036 ( $p < 0,05$ )	<i>Linier</i>

Hasil uji linieritas dengan nilai koefisien  $F=2,357$  dan  $p=0,036$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel penelitian adalah *linier*. Hasil linier menunjukkan bahwa teknik korelasi dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Adapun penelitian ini menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment* pearson. Hubungan antara kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif dapat dilihat dalam table korelasi dengan hasil yang tercantum dalam tabel berikut.

**Tabel 4.12**  
**Koefisien korelasi**

		<b>Kecenderungan Perilaku Kerja Produktif</b>	<b>Kepribadian Big Five Personality</b>
<b>Kecenderungan Perilaku Kerja Produktif</b>	<b>Pearson Correlation</b>	1	-.355**
	<b>Sig. (2-tailed)</b>		.002
<b>Kepribadian Big Five Personality</b>	<b>Pearson Correlation</b>	-.355**	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	.002	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi antara kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar -0,355\*\* dengan  $p=0,002$  (signifikan bila  $p<0,05$ ). Bila melihat nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,002 maka dapat diartikan bahwa hubungan antara kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah negatif dan signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian *big five personality* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah **diterima**.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan skor yang diperoleh didapatkan gambaran mengenai kondisi subjek penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13**

**Perbedaan Mean dan Standar Deviasi Variabel kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif**

	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>extraversion</i>	Skor Minimal	4	9
	Skor Maksimal	16	13
	Mean	10	11,03
	Standar Deviasi	2	0,875
<i>neuroticism</i>	Skor Minimal	7	16
	Skor Maksimal	28	25
	Mean	17517,5	18,24
	Standar Deviasi	3,5	1,61
<i>agreableness</i>	Skor Minimal	10	21
	Skor Maksimal	40	27
	Mean	25	24,45
	Standar Deviasi	5	1,40
<i>openness experience</i> to	Skor Minimal	9	23
	Skor Maksimal	36	36
	Mean	22,5	2,13
	Standar Deviasi	4,5	25,65
<i>Consientiousness</i>	Skor Minimal	7	18
	Skor Maksimal	28	28
	Mean	17,5	21,08
	Standar Deviasi	3,5	1,86
<b>Kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif</b>	Skor Minimal	30	40
	Skor Maksimal	120	69
	Mean	75	58,97
	Standar Deviasi	15	6,12

Berdasarkan gambaran umum skor kepribadian (*big five personality*) dan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif tersebut dibuat kategorisasi. Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010, h.107). Penetapan kategoriasi didasarkan pada

satuan standar deviasi dalam tabel di atas, dengan rentangan angka-angka minimal dan maksimal secara teoritis. Secara umum kategorisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut.

**Tabel 4.14**

**Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian *Trait extraversion***

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$4 < x \leq 7$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$7 < x \leq 10$	Rendah
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$10 < x \leq 13$	Tinggi
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$13 < x \leq 16$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk *trait extraversion* dapat dilihat pada gambar 4.2

**Gambar 4.2**

**Kategorisasi Subjek *Trait extraversion***

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 21	N = 53	N = 0
0 %	28,38 %	71,62%	0%
4	7	10	13
			16

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa terdapat 0 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *extraversion* sangat rendah, 23,38% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *extraversion* rendah, 71,62% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *extraversion* tinggi, dan 0% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi

Jawa Tengah berada pada kategori *extraversion* yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki skor tinggi pada *trait extraversion*.

**Tabel 4.15**

**Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian kepribadian (*big five personality*) *trait neuroticism***

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$7 < x \leq 12,25$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$12,25 < x \leq 17,5$	Rendah
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$17,5 < x \leq 22,75$	Tinggi
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$22,75 < x \leq 28$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk *trait neuroticism* dapat dilihat pada gambar 4.3

**Gambar 4.3**

**Kategori Skor Variabel kepribadian (*big five personality*) *trait neuroticism***

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 24	N = 49	N = 1
0 %	32,4%	66,23 %	1,35%

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa terdapat 0 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *neuroticism* sangat rendah, 32,4 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *neuroticism* rendah, 66,23% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *neuroticism* yang tinggi, dan 1,35% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata



Provinsi Jawa Tengah berada pada *neuroticism* yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki skor tinggi pada *neuroticism*.

**Tabel 4.16**  
**Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel**  
**kepribadian (*big five personality*) *trait agreeableness***

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$9 < x \leq 17,5$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$17,5 < x \leq 25$	Rendah
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$22,5 < x \leq 32,5$	Tinggi
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$32,5 < x \leq 40$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk *trait agreeableness* dapat dilihat pada gambar 4.4.

**Gambar 4.4**  
**Kategori Skor Variabel kepribadian (*big five personality*) *trait agreeableness***

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 11	N = 63	N = 0
0 %	14,86%	85,14 %	0%

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa terdapat 0 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori kepribadian(*big five personality*) *trait agreeableness* sangat rendah, 14,86 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *agreeableness* rendah, 85,14% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *agreeableness* yang tinggi, dan 0% PNS Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *agreeableness* yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki skor tinggi pada *agreeableness*.

**Tabel 4.17**  
**Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel**  
**kepribadian (*big five personality*) *trait openness to experience***

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$9 < x \leq 15,75$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$15,75 < x \leq 22,5$	Rendah
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$22,5 < x \leq 29,25$	Tinggi
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$29,25 < x \leq 36$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk *trait openness to experience* dapat dilihat pada gambar 4.5.

**Gambar 4.5**  
**Kategori Skor Variabel kepribadian (*big five personality*) *trait openness to experience***

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 0	N = 71	N = 3
0 %	0%	95,95 %	4,05%

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa terdapat 0 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *openness to experience* sangat rendah, 0 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *openness to experience* rendah, 90,95% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori

*openness to experience* yang tinggi, dan 4,05% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *openness to experience* yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki skor tinggi pada *trait openness to experience*.

**Tabel 4.18**  
**Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel**  
**kepribadian (*big five personality*) *trait conscientiousness***

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$7 < x \leq 12,25$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$12,25 < x \leq 17,5$	Rendah
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$17,5 < x \leq 22,75$	Tinggi
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$22,75 < x \leq 28$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategori skor dan distribusi subjek untuk *trait conscientiousness* dapat dilihat pada gambar 4.6.

**Gambar 4.6**  
**Kategori Skor Variabel kepribadian (*big five personality*) *trait conscientiousness***

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 0	N = 0	N = 62	N = 12
0 %	0%	83,78 %	16,22%

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa terdapat 0 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *conscientiousness* sangat rendah, 0% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Provinsi Jawa Tengah berada pada *conscientiousness* rendah, 83,78 % PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *conscientiousness* yang tinggi, dan 16,22% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori *conscientiousness* yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki skor tinggi pada *conscientiousness*.

**Tabel 4.19**  
**Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Subjek Penelitian Variabel**  
**kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif**

Rumus	Rentang Nilai	Kategorisasi
$M - 3 SD < x \leq M - 1,5 SD$	$30 < x \leq 52,5$	Sangat Rendah
$M - 1,5 SD < x \leq M$	$52,5 < x \leq 75$	Rendah
$M < x \leq M + 1,5 SD$	$75 < x \leq 97,5$	Tinggi
$M + 1,5 SD < x \leq M + 3 SD$	$97,5 < x \leq 120$	Sangat Tinggi

Keterangan:

M = mean skor hipotetik

SD = standar deviasi skor hipotetik

x = skor subjek

Gambaran mengenai kategorisasi skor dan distribusi subjek untuk variabel kecenderungan perilaku kontraproduktif dapat dilihat pada gambar 4.7

**Gambar 4.7**  
**Kategorisasi Skor Variabel kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif**

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
N = 10	N = 64	N = 0	N = 0
7,4 %	92,6%	0%	0%

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 7,4% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif sangat rendah, 92,6% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori perilaku kerja kontraproduktif sangat rendah, 0% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif sangat rendah tinggi, dan 0% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa mayoritas PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan bahwa PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki skor yang tinggi pada *trait extraversion*, *trait neuroticism*, *trait agreeableness*, *trait openness to experience*, dan *trait conscientiousness* serta mayoritas memiliki tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah.

Analisis Tambahan :

Tabel dibawah menunjukkan hubungan antara masing-masing trait *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif.

**Tabel 4.20**  
**Korelasi trait-trait Kepribadian *Big Five Personality* dengan Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif**

Correlations							
		Kec. Perilaku kontra produktif	Extra- version	Neuro- ticism	Openness to experience	Agree- ableness	Conscien- tiousness
<b>Pearson Correlation</b>	cwb	1.000	-.115	-.194	-.203	-.018	-.288
	e	-.115	1.000	-.209	-.090	.035	.209
	n	-.194	-.209	1.000	.097	-.256	-.080
	o	-.203	-.090	.097	1.000	.150	.229
	a	-.018	.035	-.256	.150	1.000	.139
	c	-.288	.209	-.080	.229	.139	1.000
<b>Sig. (1- tailed)</b>	cwb	.	.165	.049	.042	.440	.006
	E	.165	.	.037	.222	.384	.037
	N	.049	.037	.	.205	.014	.249
	O	.042	.222	.205	.	.101	.025
	A	.440	.384	.014	.101	.	.119
	C	.006	.037	.249	.025	.119	.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi antara *extraversion* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar -0,115 dengan  $p=0,165$  ( $p<0,05$ ). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut berarti jika individu memiliki nilai yang tinggi pada *extraversion* maka makin kecil kecenderungan yang dimiliki untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktifnya. Selanjutnya dari tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi antara *neuroticism* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar -0,194 dengan  $p=0,049$  ( $p<0,05$ ). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut berarti jika individu memiliki nilai yang tinggi pada *neuroticism* maka

makin kecil kecenderungannya untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktifnya. Bila melihat nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,049 ( $p < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hubungan antara kepribadian *big five personality trait neuroticism* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah signifikan.

Selanjutnya dari tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi antara *openness to experience* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar -0,203 dengan  $p = 0,042$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut berarti jika individu memiliki nilai yang tinggi pada *openness to experience* maka makin rendah kecenderungan yang dimiliki untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktifnya. Bila melihat nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,042 ( $p < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hubungan antara kepribadian *openness to experience* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah signifikan.

Beriktnya dari tabel di atas dapat dilihat koefisien korelasi antara *agreeableness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar -0,159. Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut berarti jika individu memiliki nilai yang tinggi pada *agreeableness* maka makin kecil kecenderungannya untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktifnya. Selanjutnya dapat dilihat koefisien korelasi antara *conscientiousness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar -0,288 dengan  $p = 0,006$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi yang bernilai negatif tersebut berarti jika individu memiliki nilai yang semakin tinggi pada *conscientiousness* maka makin kecil kecenderungannya untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktifnya. Bila

melihat nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,006 ( $p < 0,05$ ) maka dapat diartikan bahwa hubungan antara *agreeableness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah signifikan.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas kepribadian (*big five personality*) dengan variabel tergantung kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Pada uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel bebas kepribadian (*big five personality*) dengan variabel tergantung kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi antara kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah sebesar  $-0,355^{**}$  dengan  $p=0,002$  (signifikan bila  $p<0,05$ ). Bila melihat nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,002 maka dapat diartikan bahwa hubungan antara kepribadian *big five personality* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah signifikan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa kepribadian *big five personality* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah **diterima**.

Robbins & Judge (2008, h.130) menjelaskan bahwa sudah 20 tahun terakhir kepribadian *big five personality* di percaya untuk mengklasifikasi dan mengidentifikasi sifat individu. Ditambahkan pula di dalam bukunya bahwa kepribadian *big five personality* memiliki keterkaitan dengan perilaku dan prestasi kerja yang dimunculkan individu di dalam lingkungan kerjanya.

McShane & Von Glinow (2010,h.40) mengungkapkan bahwa lima trait kepribadian tersebut tidak berdiri sendiri secara terpisah-pisah. McShane & Glinow menjelaskan bahwa trait tertentu dengan trait yang lain yang dimiliki individu dapat berpengaruh terhadap perilaku dan kemampuan yang ditunjukkan individu di dalam lingkungannya bekerja.

Hasil penelitian menunjukan terdapat korelasi negatif antara *conscientiousness* dan *agreeableness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar dari PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah mendapat skor tinggi pada trait *conscientiousness* dan *agreeableness* serta sebagian besar dari mereka mendapat skor kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah (92,6%). McShane & Von Glinow (2010, h.41) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* dan *agreeableness* tinggi cenderung mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di dalam masyarakat. Kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif mengacu pada kecenderungan individu untuk melakukan perilaku-perilaku yang merugikan perusahaan dan bertentangan dengan tujuan dan peraturan yang berlaku di perusahaan (Sacket dan DeVore dalam Anderson 2005, h.145).

Sesuai dengan teori jika kedua hal tersebut dihubungkan maka muncul pemahaman bahwa secara logika individu memiliki tingkat *conscientiousness* dan *agreeableness* yang tinggi memiliki kemungkinan yang kecil untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini berarti individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* dan *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki

tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah. Sebagai tambahan informasi Farhadi dkk (2012) juga menguraikan dalam diskusi hasil penelitiannya tentang trait *agreeableness* dan *conscientiousness* dan perilaku devian dalam bekerja. Menurut Farhadi dkk (2012) individu *conscientiousness* cenderung menjadi pegawai yang patuh dan bekerja keras tanpa mengharapkan imbalan.

Apabila dijelaskan dengan lebih rinci bahwa trait *conscientiousness* memiliki nilai koefisien korelasi yang paling besar diantara semua trait *Big Five Personality* terhadap kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian menunjukan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *conscientiousness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi cenderung untuk tidak terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif di tempat bekerja (Ivancevich, 2005, h.96). Hal ini karena menurut Ivancevich individu dengan nilai pada trait *conscientiousness* yang tinggi digambarkan sebagai individu yang dapat diandalkan, terorganisir, pekerja keras, dan bertanggung jawab. Selain itu individu dengan nilai *conscientiousness* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga tidak mudah terlibat pada hal seperti berhenti bekerja, absen, dan perilaku yang kontraproduktif lainnya. Kemudian dijelaskan oleh Luthans (2011, h.133) bahwa individu dengan nilai *conscientiousness* yang tinggi cenderung tidak suka membuang waktu, energi dan perhatiannya untuk mengerjakan sesuatu yang tidak dapat mendukungnya mencapai *goal-achievement* yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar dari PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah mendapat skor tinggi pada trait *conscientiousness* dan sebagian besar mereka mendapat skor kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah. Hubungan yang terjadi antara *conscientiousness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yakni melalui pembawaan dari individu *conscientiousness* yang taat pada aturan yang berlaku, dapat diandalkan, pekerja keras, dan bertanggungjawab, tidak suka membuang waktu, dan termotivasi tinggi untuk mencapai *goal-achievement* yang sudah ditetapkan berpengaruh pada perilaku kerja PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. PNS dengan skor *conscientiousness* yang tinggi akan cenderung menghindari perilaku-perilaku seperti membuang waktu, berlambat-lambat dalam bekerja dan menghindari perdebatan atau mengobrol dengan pegawai lain. Sebagaimana yang diketahui bahwa hal-hal tersebut termasuk dalam perilaku kerja kontraproduktif.

Penney (2011) pada hasil penelitian serupa menemukan fakta bahwa individu dengan nilai tinggi pada *conscientiousness* cenderung jauh dari perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini disebabkan oleh pembawaan dari individu *conscientiousness* yang gemar menaati aturan yang berlaku di lingkungannya. Penjelasan tersebut menjawab hubungan negatif dan signifikan terjadi antara *conscientiousness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Hal ini sepertinya memiliki kesamaan dengan hasil yang diperoleh pada penelitian ini.

Berkenaan dengan korelasi negatif antara trait *agreeableness* dan *conscientiousness* dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang

telah dijelaskan sebelumnya, Ivancevich (2005,h.96) menjelaskan bahwa individu dengan *agreeableness* yang tinggi cenderung berkaitan dengan perilaku individu yang senang membantu, kooperatif dan memiliki kerja tim yang baik. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh pada kebutuhan individu untuk aktif menyelaraskan perilakunya dengan perilaku kelompoknya sehingga individu dengan skor *agreeableness* tinggi cenderung jauh dari keterlibatan berperilaku kerja kontraproduktif.

PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan yang telah diatur dalam Perda Jateng No: 6 Tahun 2008. Hal ini berarti bahwa PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah telah memiliki acuan baku di dalam bekerja yang harus dipatuhi. Individu dengan skor *agreeableness* dan *conscientiousness* yang tinggi cenderung menaati aturan yang berlaku sehingga berkenaan dengan hal ini PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah dengan sendirinya akan berusaha mengerjakan tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya secara suka maupun tidak suka. Berkaitan dengan hal tersebut, apabila sebagian besar anggota PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah menunjukkan usaha untuk menaati aturan yang berlaku maka anggota PNS lain yang berpotensi untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif akan berkurang sendirinya. Hal ini sepertinya sesuai dengan hasil penelitian bahwa 92,6% PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah berada pada kategori kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah. Mendukung penjelasan tersebut McShane & Von Glinow (2010, h.38) menyatakan bahwa

perilaku dan performa pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh dukungan maupun hambatan yang tercipta dari situasi di dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian serupa terdahulu milik Farhadi dkk (2012) yang menemukan bahwa trait *agreeableness* dan *conscientiousness* sebagai penyebab perilaku menyimpang dalam bekerja mendapatkan hasil bahwa *agreeableness* memiliki hubungan yang negatif dengan perilaku menyimpang dalam bekerja. Farhadi dkk menjelaskan bahwa individu dengan *agreeableness* yang tinggi cenderung toleran, pemaaf dan mau memikirkan keadaan orang lain sehingga cenderung lebih kooperatif dalam bekerja.

Bersamaan dengan hasil korelasi negatif dari trait *conscientiousness* PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, trait *openness to experience* juga memiliki korelasi negatif dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Mayoritas dari PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memperoleh skor tinggi pada *openness to experience* (95,95%) dan skor rendah pada kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif (92,6%). McShane & Von Glinow (2010, h.41) menyatakan bahwa individu dengan skor *conscientiousness* dan *openness to experience* yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku yang bertujuan untuk mencapai *goal* kerja, usaha mengatur lingkungan sekitarnya dengan baik dan kemauan untuk memperbaiki diri di dalam tim. Individu dengan *openness to experience* yang rendah cenderung tradisional, konvensional, tidak toleran terhadap ambiguitas, berpikiran sempit, tidak fleksibel, dan tidak menyukai perubahan (McShane & Von Glinow, 2010, h.41).

Hal ini berpengaruh ketika individu *openness to experience* yang rendah terkonfrontasi dengan individu lain yang berbeda prinsip dengan mereka atau harus mengalami perubahan di dalam organisasi yang dirasa tidak cocok dengan prinsip mereka, mereka cenderung bersikap tidak fleksibel sehingga keadaan ini memicu individu-individu tersebut untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memperoleh skor tinggi pada *openness to experience* menunjukkan kesesuaian dengan teori diatas. Hasil penelitian Mount (2006) tentang kepribadian dan perilaku kontraproduktif juga mendukung hasil penelitian ini. Hal tersebut yaitu *openness to experience* memiliki hubungan yang negatif dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif atau dengan kata lain individu dengan skor *openness to experience* yang tinggi cenderung memiliki tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang rendah.

Mayoritas PNS pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (71,62%) memperoleh skor tinggi pada *extraversion* dan mayoritas dari mereka mendapat skor rendah pada kecenderungan kerja kontraproduktif (92,6%). Subjek penelitian ini berasal dari bidang Sekretariat, bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan bidang Pemasaran kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Dijelaskan di dalam Peraturan Gubernur Jateng Nomor 66 Tahun 2008 mengenai penjabaran tugas pokok masing-masing bidang tersebut. Namun terdapat satu kesamaan pada karakteristik kerja yang dimiliki oleh ketiga bidang tersebut, yakni ketiga bidang tersebut sama-sama menuntut pekerjaan yang mengharuskan individu di dalamnya untuk banyak berinteraksi dengan pihak lain

baik di dalam maupun di luar lingkungan kantor Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Selain itu ketiga bidang tersebut juga menuntut pegawai yang bekerja di dalamnya untuk mengerjakan tugas-tugas yang menuntut kemampuan manajerial yang cukup bagus. Individu yang memiliki skor *extraversion* yang tinggi cenderung senang berbicara, berinteraksi dengan rekan kerja dan mencari pekerjaan yang memiliki interaksi social yang tinggi serta biasanya cocok bekerja di bidang yang berkaitan dengan penjualan dan manajerial (Ivancevich, 2005, h.95). Hal ini sesuai dengan keadaan PNS pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang mayoritas memiliki skor *extraversion* yang tinggi dan berasal dari bidang-bidang pekerjaan yang memang sesuai dengan karakteristik individu *extravert*.

Kesesuaian yang terjalin ini dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Pernyataan ini diperkuat dengan pendapat Ivancevich (2005, h.95) bahwa individu yang memiliki tingkat *extraversion* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung melakukan perilaku yang positif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Langton, 2010, h.91).

Selain hal tersebut tingginya tingkat *conscientiousness* yang dimiliki oleh PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah juga berperan atas rendahnya tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif. Individu *conscientiousness* cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Ivancevich, 2005, h.95). Oleh karena itu banyaknya PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah yang memiliki skor tinggi pada



trait *extraversion* dan *conscientiousness* dapat menjelaskan rendahnya tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang dimiliki oleh PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah dalam hasil penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian Mount (2006) tentang kepribadian, kepuasan kerja dan perilaku kerja kontraproduktif menemukan fakta bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat menjadi salah satu alasan rendahnya kinerja individu sehingga hal ini secara tidak langsung dapat berpengaruh dengan kecenderungan individu melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

Luthans (2011, h. 134) mengungkapkan di dalam bukunya bahwa semakin tinggi nilai rata-rata dari trait-trait big five personality seperti *conscientiousness*, *openness to experience*, *agreeableness*, *extraversion* dan *emotional stability* di sebuah tim kerja maka akan semakin baik performa kerja di dalam tim tersebut. Meski sebanyak 66,23% dari PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata yang menjadi subjek penelitian berada pada kategori *neuroticism* yang tinggi, namun sepertinya hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja dan keterlibatan mereka dengan perilaku kerja kontraproduktif di kantor dinas. Berdasarkan pembahasan di alinea sebelumnya bahwa individu dengan skor tinggi pada trait *conscientiousness*, *openness to experience*, dan *agreeableness* menunjukkan dengan kecenderungan dasar yang dimiliki oleh PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah tersebut berpengaruh pada rendahnya keterlibatan mereka pada perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. Sebagaimana hal ini ditunjukan dengan tingginya skor PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah pada kepribadian *big five personality* trait

*conscientiousness*, *openness to experience*, dan *agreeableness* dan rendahnya tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif mereka (92,6%).

Perilaku kerja kontraproduktif seringkali dijelaskan sebagai respon dari kondisi kerja yang penuh tekanan dan bentuk dari emosi negatif individu yang terprovokasi (Spector dan Fox, 2005, h.153). Oleh karena itu perlu diperhatikan mengenai kesesuaian hubungan individu dengan organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Westernman (dalam Robbins dan Judge, 2008, h.162) mengatakan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi pada dasarnya memperlihatkan bahwa individu meninggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Mengingat status pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah adalah PNS (pegawai negeri sipil) hal ini berarti para PNS sudah terikat dengan instansi tempat mereka bekerja sehingga mau tidak mau mereka harus bertahan dan menyesuaikan diri dengan iklim dan pekerjaan yang ada di kantor dinas. Tak jarang keadaan tersebut menimbulkan ketidakcocokan bagi PNS. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang akhirnya memicu stress kerja sehingga membuat para PNS untuk terlibat dengan perilaku kerja kontraproduktif tanpa disadari. Namun sepertinya hal yang berbeda dialami oleh PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, angka kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang berada pada kategori rendah (92,6%) menunjukkan bahwa PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja baik dengan peraturan yang berlaku maupun pekerjaan di kantor dinas.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini adalah seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja dan budaya dalam

organisasi (Sacket dan DeVore dalam Anderson,2005, h.156). Menurut Sacket dan DeVore karakteristik pekerjaan akan berpengaruh terhadap pengalaman psikologis individu terkait pelaksanaan tugas kerja seperti pengalaman ketika menyelesaikan tugas dengan sempurna dan perasaan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Kemudian hal ini mempengaruhi perilaku kerja individu yang tertuang ke dalam kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja individu serta perilaku individu dalam lingkungannya bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang secara tidak langsung dilakukan oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung suasana yang tercipta di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah adalah cukup ramah. Tidak terlihat kesan kaku atau tindakan menekan bawahan yang menciptakan ketegangan. Atasan pun bersikap ramah dengan para bawahan dan sesekali mengajak mereka bergurau. Barrick dan Mount (2005) menyatakan bahwa kepribadian yang dimiliki individu berpengaruh pada persepsi negatif mengenai lingkungan bekerja dengan keterlibatan karyawan dengan perilaku kerja kontraproduktif. Melalui pernyataan tersebut, situasi positif semacam itulah yang sepertinya secara tidak langsung berpengaruh pada persepsi positif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah terhadap organisasi/perusahaan yang ditempatinya sehingga menjauhkannya dari kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 PNS memiliki hak-hak seperti gaji pokok yang diberikan tiap bulan, tunjangan kesehatan, jaminan kesehatan bagi keluarga PNS, uang duka bagi keluarga bila anggota PNS meninggal dunia dan jaminan ketika pension. Jaminan yang diterimakan kepada

PNS tersebut membuat PNS nyaman dan memiliki persepsi positif dengan posisinya saat ini. Persepsi positif inilah yang secara tidak langsung berpengaruh pada rendahnya tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menguatkan uraian sebelumnya, yang menjelaskan bahwa *conscientiousness* yang tinggi cenderung pekerja keras dan bertanggung jawab. Bentuk tanggung jawab atas hak-hak atau jaminan yang diberikan kepada PNS inilah yang juga melatarbelakangi rendahnya tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Berikutnya yang dapat berpengaruh pada tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif adalah karakteristik kelompok kerja (Sacket dan DeVore dalam Anderson, 2005, h.157). Sacket dan DeVore berpendapat bahwa individu cenderung akan menyesuaikan perilakunya sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di kelompok tempat ia bekerja. Hal ini berarti ketika individu berada di lingkungan yang kerap terjadi tindakan kontraproduktif maka individu tersebut cenderung akan ikut terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Sebagian besar dari PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah (92,6%) memiliki tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang rendah. Secara tidak langsung keadaan memungkinkan terciptanya iklim bekerja yang produktif yang tanpa disadari membuat PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah menjauhi tindakan kontraproduktif karena jarang yang melakukan tindakan kontraproduktif dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah adalah memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi - 0,355\*\* dengan nilai signifikansi 0,002 ( $p < 0,05$ ). Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa skor yang tinggi pada trait *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness to experience* memberikan berpengaruh pada rendahnya kecenderungan perilaku kerja produktif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Peneliti sudah berusaha untuk dapat mencapai hasil semaksimal mungkin, tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya dapat terhindar dari kelemahan-kelemahan. Adapun kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- (1) Kondisi PNS yang sedang sibuk dengan pekerjaannya memungkinkan mereka tidak konsentrasi dalam mengerjakan kuesioner penggalan data awal maupun skala.
- (2) Mobilitas PNS yang tinggi dan seringnya PNS mendapat tugas ke luar kota maupun meninggalkan kantor mengakibatkan penyebaran skala membutuhkan waktu yang cukup lama.
- (3) Adanya *social desirability* atau bukan keadaan sebenarnya, kondisi atau situasi pada saat penelitian yang diasumsikan dapat mempengaruhi hasil penelitian, salah satunya karena adanya kecenderungan untuk memenuhi harapan-harapan sosial dalam mengisi skala dan adanya norma-norma tertentu yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.
- (4) Adanya *social desirability* pada aitem skala yang digunakan peneliti untuk pengambilan data.

## **B. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif pada PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa skor yang tinggi pada trait *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *openness to experience* memberikan pengaruh pada rendahnya kecenderungan perilaku kerja produktif PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

## **C. Saran**

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

### **1. Bagi subjek penelitian**

Penelitian ini menunjukkan tingkat kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif subjek penelitian yang mayoritas berada pada kategori rendah. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah PNS Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah untuk tetap mempertahankan keadaan ini dan terus mengoptimalkan kinerja yang dimiliki.

Mengoptimalkan potensi positif yang telah dimiliki oleh para PNS, yang dipengaruhi oleh *kepribadian big five personality trait conscientiousness* dan *openness to experience*, PNS dapat mengikuti pelatihan-pelatihan yang secara berkala diadakan oleh organisasi/perusahaan sehingga mampu untuk semakin

memahami potensi dan memperkaya diri sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal.

Bersama-sama masing-masing pegawai menciptakan iklim bekerja yang menyenangkan dan nyaman mungkin, serta tetap membudayakan untuk taat kepada peraturan yang berlaku, sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi organisasi/perusahaan. Usaha menciptakan iklim bekerja yang nyaman ini dapat ditempuh dengan cara saling membantu rekan kerja yang kesulitan, menunjukkan kepedulian kepada rekan sejawat, tidak bersikap acuh dan saling mengingatkan rekan kerja bila terjadi kesalahan.

## **2. Bagi perusahaan**

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku yang merugikan bagi organisasi/perusahaan. PNS sebagai salah satu aparatur Negara yang membantu menjalankan aktivitas pemerintahan sangat diharapkan untuk memberikan kinerja yang optimal dan terhindar dari segala macam bentuk perilaku yang menghambat kinerja perusahaan, dalam hal ini adalah kantor dinas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki kecenderungan perilaku yang rendah. Oleh karena itu untuk mempertahankan keadaan yang sudah baik ini diperlukan usaha-usaha untuk tetap menjaga kinerja PNS.

Salah satu usahanya adalah dengan memanfaatkan potensi kecenderungan dasar yang dimiliki oleh masing-masing PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Mayoritas PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah memiliki tingkat *openness to experience* yang tinggi sehingga

sangat memungkinkan bagi para PNS untuk cepat beradaptasi dengan hal-hal yang bersifat baru sebagai contoh pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan di dalam aktivitas kerja pada lingkungan kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah. Pelatihan ini dapat berguna untuk memperkaya kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki oleh para PNS Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah, sehingga diharapkan melalui pelatihan ini kinerja dan *skill* yang dimiliki oleh para PNS meningkat.

Selain itu dengan diketahuinya tingkat perilaku kerja kontraproduktif di organisasi terkait maka hal ini memberi gambaran dari keadaan PNS yang bekerja di Dinas Kebudayaan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah sehingga dapat membantu memberikan referensi ke depan mengenai usaha untuk mempertahankan keadaan ini serta memahami pengaruh kepribadian terhadap pekerjaan. Organisasi/perusahaan dapat melakukan pertimbangan mengenai sistem rekrutmen terkait kepribadian individu dengan jenis pekerjaan yang akan diberikan sehingga dapat membantu meningkatkan motivasi bekerja dan kinerja PNS.

### **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam faktor-faktor serta variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu peneliti berikutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan jenis pekerjaan (*job description*) dan beban kerja subjek,



tingkat stress kerja, dan faktor *locus of control* subjek yang diteliti, mengingat faktor-faktor tersebut berpotensi untuk berpengaruh. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan perusahaan dengan bidang lain mengingat pentingnya kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif dalam setiap perusahaan guna memprediksi perilaku pegawai ketika bekerja dan pertimbangan akan kesesuaian pegawai dengan bidang kerja yang diberikan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan lebih banyak mencari referensi buku dan instrument alat ukur mengenai kepribadian (*big five personality*) dengan kecenderungan perilaku kerja kontraproduktif mengingat masih terbatasnya referensi dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N.,dkk. 2005. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol 1. London: Sage
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara
- Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. 2005. Yes, Personality matters. Moving on to move important things. *Human Performance*, 18, 59-372. doi:10.1207/s15327043hup1804.3
- Colbert, A. E., dkk. 2004. Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89, 599-609.
- Effendi, A. 2009. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang Efektif*. Bandung: Lembaga Administrasi Negara.
- Engler, B. 2008. *Personality Theories: An Introduction*. New York: Casebound.
- Farhadi H.,dkk. 2012. Agreeableness and Conscientiousness as Antecedents of Deviant Behavior in Workplace. *Journal of Asian Social Science* doi:10.5539/ass.v8n9p2
- Feist, J. & Feist, G. J. 2008. *Theories of personality, 7ed*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Furnham, A. 2008. *Personality and Intelligence at Work*. New York: Routledge.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organization, 8<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Pearson Education
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. 2003. Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection & Assessment*, 11 1: 0-42.
- Hall, Calvin S., dan Lindzey, G. 2005. *Teori-teori Psikodinamik Klinis Freud, Erikson, Jung, Adler, Fromm, Horney, Sullivan*. Yogyakarta: Kanisius

Ivancevich, J. M., dkk. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga

**Keban, Y. T. 2004. "Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS Di Indonesia." *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Volume 8 No. 2.**

**Landi, F.J dan Conte, J.M. 2004. Work In the 21 st century. *An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mc.Graw Hill.**

**Larsen, R. J., dan Buss, D. M. 2008. *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* 3<sup>rd</sup> Ed. New York: McGraw Hill.**

Locke, E. A. 2009. *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd

**Luthans, F. 2011. *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*, 12<sup>th</sup> Ed. New York: Irwin/McGraw-Hill.**

McShane, S.L., & Von Glinow, M.A. 2010. *Organizational Behaviour*. Illinois: Irwin/McGraw-Hill.

Mendagri: Hampir 1000 PNS Korupsi. Edisi November 2012. <http://www.merdeka.com/peristiwa/mendagri-hampir-1000-pns-korupsi.html> diunduh pada tanggal 6 Oktober 2013

Meningkatkan Profesionalisme PNS Kesehatan Melalui Diklat Berbasis Kompetensi. Maret 2012. Website Resmi Departemen Kesehatan Indonesia. <http://www.bppsdmk.depkes.go.id> diunduh tanggal 5 Mei 2012.

**Mount, dkk. 2006. "Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviours: The Mediating Effects of Job Satisfaction". *Journal of Personnel Psychology*, 59, 591-622.**

**Oknum PNS Mencuri Laptop Beralih Terdesak Ekonomi. <http://www.koranmadura.com/2013/05/16/aknum-pns-mencuri-laptop-beralih-terdesak-ekonomi/> edisi 16 Mei 2013 diunduh pada 6 Oktober 2013**

**Penney, L. M., dan Spector, P. E. 2002. Narcissism and counterproductive behaviour: do bigger egos means bigger problem? *International Journal of Selection and Assessment*, 101, 126 – 134.**

**Penney, L. M., dan Spector, P. E. 2005. Job stress, incivility, and counterproductive work behaviour CWB: the moderating role of**

negative affectivity. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 777 – 796.

Penney, Lisa., Hunter, Emily M., & Perry, Sara J. 2011. Personality and counterproductive work behavior: Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 58-77.

Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 66 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Tengah.

Pervin, L.A dan John, O.P. 2005. *Personality; Theory and Reasearch 9<sup>th</sup> ed.* New York: John Wiley & Sons, Inc

Robbins, S.P dan Langton, N. 2010. *Organizational Behavior - Concepts, Controversies, Applications.* 4th Ed. New York: Prentice Hall

Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi 12.* Alih Bahasa: Diana. Jakarta : Salemba Empat.

\_\_\_\_\_. 2013. *Organizational Behavior, 15<sup>th</sup> Ed.* New York: Pearson

Salgado, J. F. 2002. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117–125.

Santoso, S. 2012. *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Singarimbun, Masri dan Effendi. 2003. *Metode Penelitian Survei.* Jakarta: LP3ES

Spector, P. E. & Fox, S. 2005. A Stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P.E. Spector (Eds), *Counterproductive work behavior: Investigation of actors and targets* (pp. 151-176). Washington, DC: American Psychological Association.

Suara Merdeka Online. Asyik Belanja PNS Dirazia.  
<http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2011/06/15/149608/Asyik-Belanja-PNS-Dirazia> edisi 15 Juni 2011 diunduh pada 5 Mei 2012

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Tanzeh, A. 2009. *Pengantar Metode Penelitian.* Yogyakarta: Teras

Tujuh PNS Dipecat. <http://www.jambiekspres.co.id/berita-2247-tujuh-pns-dipecat.html> edisi 9 November 2012 diunduh pada 6 Oktober 2013  
Terlibat korupsi, 15 PNS Dipecat. Mei 2013.

<http://www.tempo.co/read/news/2012/05/16/058404218/Terlibat-Korupsi-15-PNS-di-Jember-Diberhentikan> diunduh pada tanggal 6 Oktober 2013

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian  
diunduh pada website resmi [www.korpri.co.id](http://www.korpri.co.id) pada 16 November 2012.

Wijono, S. 2006. Pengaruh Kepribadian Type A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal INSAN Vol. 8 No. 3*, 188-198.

Winarsunu, T. 2009. *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*.  
Malang: UMM Press

Website resmi Badan Kepegawaian Negara: Profil, Visi Misi.  
<http://www.bkn.go.id/in/profil/visi-misi.html> diunduh tanggal 23 Januari 2013

# **LAMPIRAN**

**Skala Kecenderungan Perilaku Kontra  
Produktif dan *Big Five Personality* untuk  
Uji Coba**

# KUISIONER



Di susun oleh:

Sonya Venesianila Fatoni

M2A009022

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2013

## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang saya hormati, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Kuesioner ini disebarkan dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi. Bapak/Ibu dipersilakan untuk memilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban benar maupun salah pada setiap pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner ini. Oleh karena itu Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Perlu diketahui pula bahwa kerahasiaan data diri Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini akan terjamin. Kuisisioner ini tidak menyertakan keterangan nama responden maupun nama instansi untuk diisi pada bagian identitas, sehingga identitas diri dalam bentuk apapun tidak akan tersebar ke pihak yang tidak berwenang. Kuisisioner ini dibuat murni untuk kepentingan akademik, oleh karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu atas kerja samanya untuk mengisi kuisisioner ini. Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan kerja sama yang diberikan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner.

Peneliti

Sonya Venesianila Fatoni



### PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (V) pada kolom yang telah tersedia.  
Pilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Terdapat empat alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih:

SS : jika jawaban sangat sesuai dengan diri Bapak/Ibu

S : jika jawaban sesuai dengan diri Bapak/Ibu

TS : jika jawaban tidak sesuai dengan diri Bapak/Ibu

STS : jika jawaban sangat tidak sesuai dengan diri  
Bapak/Ibu

#### Cara menjawab

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka olahraga sepak bola		V		

#### Untuk mengganti jawaban

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka olahraga sepak bola		✗	V	

### IDENTITAS

1. Tanggal hari ini : .....
2. Masa kerja : ..... tahun
3. Pend. Terakhir : .....
4. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

(coret yang tidak perlu)

## Bagian I

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersalah bila ada kerusakan pada fasilitas kantor yang saya gunakan				
2.	Saya malas berbicara dengan rekan kerja yang kurang saya sukai				
3.	Saya merasa kasihan jika ada rekan kerja yang dikucilkan				
4.	Sekali waktu saya ingin bergegas pulang kerja apabila pekerjaan dari kantor telah selesai meskipun jam operasional kerja belum usai				
5.	Saya tidak suka membuka jejaring sosial jika sedang berada di kantor				
6.	Saya enggan bekerja sama dengan rekan kerja yang tidak sependapat dengan saya.				
7.	Saya selalu merasa perlu untuk meminta ijin terlebih dahulu bila akan menggunakan barang milik rekan kerja				
8.	Saya tidak keberatan untuk mendebat rekan kerja yang berbeda pendapat dengan saya				
9.	Jika diminta memilih, saya lebih memilih kerja lembur daripada meninggalkan pekerjaan yang belum selesai di kantor	SS	S	TS	STS
10.	Jika boleh jujur, kadang saya ingin mencela				

	pekerjaan rekan kerja lain yang menurut saya buruk				
11.	Menurut saya bermain <i>facebook</i> di kantor bisa membuat tugas kantor tidak cepat selesai				
12.	Sempat terlintas di kepala saya untuk membentak rekan kerja yang lebih muda jika mereka melakukan suatu kesalahan				
13.	Saya berhati-hati dalam berperilaku demi menjaga perasaan rekan kerja				
14.	Saya merasa iri bila ada rekan kerja lain yang memiliki sebuah barang baru				
15.	Saya memperlakukan semua rekan kerja secara adil				
16.	Saya pernah membicarakan pekerjaan rekan kerja lain yang menurut saya jelek				
17.	Saya tetap berusaha ramah kepada rekan kerja meski ia kurang saya sukai				
18.	Saya tetap merasa nyaman meski tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
19.	Jika diminta memilih, saya akan tetap berada di kantor untuk menyelesaikan tugas meski jam operasional kantor telah selesai				
20.	Menurut saya, terdapat rekan kerja yang menggunakan fasilitas dari kantor secara seenaknya				
21.	Saya tidak tertarik mengikuti rekan-rekan kerja yang menggosip selama bekerja				
22.	Bukan kesalahan saya jika fasilitas kantor yang saya gunakan mengalami kerusakan	SS	S	TS	STS
23.	Saya enggan menanggapi ketika ada rekan kerja				

	yang membicarakan kejelekan rekan kerja yang lain.				
24.	Saya lebih suka meninggalkan pekerjaan di kantor untuk diselesaikan pada keesokan harinya daripada harus kerja lembur				
25.	Saya lebih memilih mengeluarkan uang lebih daripada harus menggunakan barang dari kantor untuk membantu menyelesaikan urusan pribadi saya.				
26.	Kadang saya ingin menyalahkan rekan kerja apabila apabila terjadi kesalahan dalam pekerjaan				
27.	Saya menjaga nada bicara meski merasa kesal dengan rekan kerja saya				
28.	Menurut saya, tidak menjadi masalah jika menggunakan kendaraan kantor untuk kepentingan pribadi				
29.	Saya berusaha untuk tidak marah bila ada rekan kerja lain yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
30.	Saya akan pulang kerja lebih awal jika tidak ada atasan yang mengawasi				
31.	Saya berusaha mengembalikan barang yang saya pinjam dari rekan kerja dengan kondisi yang baik				
32.	Saya ingin berjalan-jalan selagi ada waktu senggang di kantor	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa bersalah jika telah menggunakan barang-barang milik kantor untuk menunjang				

	urusan saya sendiri.				
34.	Saya pernah mencoba membuka <i>online shop</i> ketika jam operasional kerja berlangsung				
35.	Saya ingin menolong jika melihat rekan kerja ada yang dipermalukan di depan umum				
36.	Saya kadang ingin menceritakan kejelekan salah satu rekan kerja saya kepada rekan kerja yang lain				
37.	Saya berusaha beristirahat sesuai dengan jam istirahat yang berlaku di kantor				
38.	Saya berani untuk mengacuhkan rekan kerja yang kurang saya sukai secara terang-terangan				
39.	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum waktunya				
40.	Saya merasa malas memberitahu atasan jika akan tidak masuk kerja				
41.	Saya selalu berusaha datang ke kantor tepat waktu				
42.	Saya merasa biasa saja jika menggunakan barang milik kantor untuk kepentingan saya sendiri				
43.	Saya berusaha menggunakan kata-kata yang sopan ketika menegur rekan kerja yang berbuat salah				
44.	Saya berpikiran untuk membuka <i>facebook</i> sebentar di sela-sela jam kerja				
45.	Saya akan memberitahu pihak kantor jika akan berhalangan hadir				
46.	Ingin rasanya saya mengkritik pekerjaan teman kerja saya di depan umum				

47.	Saya menjaga barang-barang di kantor seperti saya menjaga barang kepunyaan saya sendiri				
48.	Saya tidak merasa perlu untuk selalu minta ijin bila menggunakan barang milik orang lain.				

(buka halaman selanjutnya)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak keberatan untuk menegur teman saya meski kadang hal tersebut menyinggung hati teman saya.				
2.	Saya lebih suka merencanakan terlebih dahulu sesuatu hal daripada langsung mempraktekannya				
3.	Saya menjaga nada bicara saya meski saya merasa kesal dengan orang lain				
4.	Saya sering merasa jika kebiasaan yang berjalan di lingkungan tempat tinggal saya itu sudah kuno				
5.	Saya cenderung kurang peduli bila ada perubahan yang terjadi di lingkungan sekitar saya				
6.	Saya memiliki banyak ide kreatif terkait tugas yang diberikan pada saya				
7.	Saya mampu menghadapi sendiri masalah yang saya miliki				
8.	Saya memiliki cara tersendiri yang berbeda dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu				
9.	Bila ada target kerja saya yang tidak dapat tercapai saya tetap dapat menerimanya dengan lapang dada				
10.	Saya mudah terharu bila mendengarkan cerita sedih				
11.	Saya jarang mengkhawatirkan hal-hal yang terjadi dalam hidup saya				
12.	Saya mengkhawatirkan banyak hal di dalam hidup saya				
13.	Saya lebih bersemangat untuk istirahat daripada harus kembali bekerja				

SS S TS STS

14.	Meski sudah merasa lelah, saya lebih memilih untuk mengerjakan tugas sampai selesai daripada harus menundanya.				
15.	Saya memberi sesuatu hanya kepada orang-orang tertentu saja				
16.	Saya akan langsung menyalahkan diri sendiri bila terjadi kesalahan di dalam pekerjaan saya				
17.	Saya tidak peduli dengan apa yang sedang terjadi di lingkungan tempat saya tinggal				
18.	Saya mengerjakan sesuatu sesuai dengan rencana yang sudah saya buat				
19.	Saya sulit untuk terharu bila mendengarkan cerita sedih				
20.	Saya tidak keberatan mengerjakan tugas yang tidak terjadwal				
21.	Saya sering mengerjakan sesuatu di luar rencana yang telah saya buat				
22.	Saya adalah tipe yang suka bekerja keras				
23.	Saya kurang senang bila diminta mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak terjadwal sebelumnya				
24.	Saya senang memberi sesuatu pada banyak orang				
25.	Saya lebih menikmati waktu luang daripada mencari kesibukan				
26.	Saya mengerjakan segala sesuatu dengan persiapan yang matang				
27.	Saya termasuk orang yang kurang kreatif jika mengerjakan sesuatu				
28.	Semua target kerja yang sudah saya terapkan harus				



	dapat tercapai apapun caranya				
29.	Menurut saya cerita humor itu tidak menarik				
30.	Saya suka memperhatikan bila ada perubahan pada lingkungan sekitar saya				
31.	Saya suka menunda pekerjaan				
32.	Saya ingin tahu banyak hal di lingkungan sekitar saya.				
33.	Saya membutuhkan waktu yang lama untuk menjadi akrab dengan seseorang				
34.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan				
35.	Jika sudah merasa lelah, saya memilih untuk berhenti mengerjakan tugas kemudian melanjutkannya kembali pada keesokan harinya				
36.	Saya lebih menyukai kesibukan dari pada waktu bersantai				
37.	Saya akan terus mempertahankan pendapat saya ketika sedang berdiskusi dengan orang lain				
38.	Saya termasuk orang yang mudah panik bila menghadapi suatu masalah				
39.	Saya merasa kebiasaan yang berlaku di lingkungan tempat saya tinggal itu sudah sesuai dengan perkembangan jaman				
40.	Jika diminta memilih, saya akan lebih memilih diam daripada harus berselisih paham dengan orang lain				
41.	Saya lebih banyak diam ketika mengobrol dengan orang lain				
42.	Saya senang menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan				

43.	Saya sering merasa malas jika harus mengerjakan sesuatu				
44.	Jika diminta memilih saya lebih senang dibantu daripada harus membantu orang lain				
45.	Saya tetap tenang bila menghadapi masalah				
46.	Saya tidak sabar untuk mulai mengerjakan aktifitas berikutnya				
47.	Saya mengharapkan imbalan jika telah berbuat baik kepada orang lain	SS	S	TS	STS
48.	Saya mudah percaya pada orang lain				
49.	Saya lebih suka mengerjakan sesuatu dengan cara yang sudah biasa dilakukan oleh masyarakat pada umumnya				
50.	Saya enggan menegur teman yang bersalah karena merasa takut menyinggung perasaannya				
51.	Menurut saya siapapun orang yang berada di sekitar kita patut kita waspadei karena siapapun berpotensi untuk berbuat jahat				
52.	Saya cenderung banyak berbicara ketika mengobrol dengan orang lain				
53.	Saya lebih suka mengerjakan sesuatu tanpa persiapan				
54.	Saya telah memaafkan kesalahan orang lain meski ia belum meminta maaf kepada saya				
55.	Saya menyisakan pekerjaan untuk diselesaikan esok hari				
56.	Saya cepat menjadi akrab dengan orang yang baru dikenal				

57.	Saya menyimpan rasa dendam kepada orang lain				
58.	Saya menyukai cerita humor				
59.	Jika terjadi kesalahan dalam bekerja saya tidak langsung menyalahkan diri sendiri, karena bisa jadi kesalahan itu terjadi karena sebab orang lain				
60.	Saya marah bila menemukan sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginan				

Mohon teliti kembali. Pastikan tidak ada nomor yang terlewat.

Peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. ☺

# **LAMPIRAN B**

## **Distribusi Data Uji Coba**

### **Skala Skala Kecenderungan Perilaku**

#### **Kontra Produktif**

### Hasil Uji Coba Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif

	cwb1	cwb2	cwb3	cwb4	cwb5	cwb6	cwb7	cwb8	cwb9	cwb10	cwb11	cwb12	cwb13	cwb14	cwb15	cwb16
s1	2	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2
s2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
s3	2	2	2	4	3	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3
s4	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3
s5	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2
s6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
s7	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s8	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
s9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
s10	2	2	4	3	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1
s11	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
s12	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3
s13	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
s14	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
s15	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
s16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s17	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1
s18	2	2	2	2	3	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1
s19	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2
s20	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2
s21	2	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2
s22	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
s23	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3
s24	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3
s25	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1	2
s26	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
s27	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
s28	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3
s29	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
s30	2	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2
s31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2

[illegible]

	CW b33	CW b34	CW b35	CW b36	CW b37	CW b38	CW b39	CW b40	CW b41	CW b42	CW b43	CW b44	CW b45	CW b46	CW b47	CW b48
s1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
s3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	4
s4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	4
s5	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
s6	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
s7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
s9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s10	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2
s11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
s14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
s15	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
s16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
s17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
s18	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
s19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
s20	2	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
s21	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s22	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
s23	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4
s24	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	4
s25	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
s26	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
s27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
s28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
s29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s31	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

## LAMPIRAN C

**Distribusi Data Uji Coba Skala *Big Five***

*Personality*



**Hasil Uji Coba Skala Kepribadian (*big five personality*)**

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	k11	k12	k13	k14	k15	k16	k17	k18	k19	k20
s1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
s3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
s4	3	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
s5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3
s6	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
s7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s8	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
s9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s10	3	3	1	3	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4
s11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
s12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
s14	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
s15	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
s16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s17	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s18	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3
s19	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
s20	1	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3
s21	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s22	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
s23	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2
s24	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
s25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
s26	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
s27	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s28	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s29	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s30	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s31	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2

	k21	k22	k23	k24	k25	k26	k27	k28	k29	k30	k31	k32	k33	k34	k35	k36	k37	k38	k39	k40
s1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
s2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
s3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
s4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
s5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
s6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
s8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
s9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
s10	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4
s11	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
s12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s13	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s15	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
s16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s17	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s18	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	3	4	1	3	4
s19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
s20	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	3
s21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
s22	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
s23	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
s24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
s25	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
s26	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
s27	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
s30	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
s31	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2

	k4 1	k4 2	k4 3	k4 4	k4 5	k4 6	k4 7	k4 8	k4 9	k5 0	k5 1	k5 2	k5 3	k5 4	k5 5	k5 6	k5 7	k5 8	k5 9	k6 0
s1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
s2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
s3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2
s4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2
s5	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
s6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
s7	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
s8	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
s9	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
s10	2	4	3	4	1	3	4	3	2	4	1	4	3	4	2	3	4	2	4	4
s11	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
s12	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
s13	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
s14	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
s15	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
s16	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
s17	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
s18	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
s19	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2
s20	3	4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2
s21	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s22	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
s23	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
s24	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2
s25	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
s26	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
s27	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
s28	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
s29	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
s30	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s31	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2



## **LAMPIRAN D**

**Hasil Uji Coba Skala Kecenderungan  
Perilaku Kontra Produktif dan *Big Five***

**Hasil Uji Coba Alat Ukur Kepribadian (*big five personality*) dan  
Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif**

**A. Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Kepribadian (*big five personality*)**  
**a. Putaran I**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	60

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	164.3548	76.037	-.236	.860
VAR00002	164.3548	69.903	.456	.846
VAR00003	165.2258	75.647	-.486	.856
VAR00004	164.3226	70.292	.514	.846
VAR00005	164.3871	75.912	-.238	.859
VAR00006	164.3548	70.170	.615	.845
VAR00007	164.5806	73.518	.035	.855
VAR00008	164.2581	70.465	.471	.846
VAR00009	164.6774	73.559	.028	.855
VAR00010	164.7097	68.613	.553	.843
VAR00011	164.3871	70.045	.487	.846
VAR00012	164.6452	71.970	.225	.851

VAR00013	164.2258	72.581	.164	.852
VAR00014	164.5484	69.256	.345	.849
VAR00015	164.2903	70.013	.496	.845
VAR00016	164.5161	68.258	.723	.841
VAR00017	164.3226	69.292	.658	.843
VAR00018	164.1613	70.940	.589	.846
VAR00019	164.4839	68.791	.580	.843
VAR00020	164.3548	68.770	.688	.842
VAR00021	164.3548	73.703	.050	.853
VAR00022	164.1290	72.116	.467	.848
VAR00023	164.4516	71.656	.306	.849
VAR00024	164.3548	71.170	.452	.847
VAR00025	164.2903	75.946	-.358	.857
VAR00026	164.2258	73.981	.015	.853
VAR00027	164.1935	72.228	.425	.849
VAR00028	164.5484	69.656	.526	.845
VAR00029	164.0323	71.099	.373	.848
VAR00030	164.3226	71.559	.431	.848
VAR00031	164.0645	70.996	.531	.846
VAR00032	164.2258	71.447	.370	.848
VAR00033	164.2903	76.813	-.404	.860
VAR00034	164.1613	72.740	.453	.849
VAR00035	165.0323	75.766	-.229	.858
VAR00036	164.1935	74.161	.000	.852
VAR00037	164.2258	69.581	.469	.845
VAR00038	165.1290	75.916	-.301	.858
VAR00039	164.6452	73.237	.077	.853
VAR00040	164.2581	68.731	.714	.842
VAR00041	164.4516	78.123	-.529	.863
VAR00042	164.2903	71.013	.367	.848
VAR00043	164.0645	70.996	.531	.846
VAR00044	164.5806	68.452	.584	.843
VAR00045	165.1290	75.316	-.206	.856
VAR00046	164.2258	73.714	.065	.852

VAR00047	164.0323	70.232	.605	.845
VAR00048	164.0645	70.996	.531	.846
VAR00049	164.6774	72.692	.140	.852
VAR00050	164.2903	70.146	.479	.846
VAR00051	164.7742	74.847	-.103	.858
VAR00052	164.3548	69.103	.439	.846
VAR00053	164.2258	74.247	-.034	.854
VAR00054	164.3226	70.292	.432	.847
VAR00055	164.3548	72.837	.186	.851
VAR00056	164.3871	70.445	.527	.846
VAR00057	164.1935	69.428	.608	.844
VAR00058	164.6129	74.912	-.106	.859
VAR00059	164.4194	70.852	.366	.848
VAR00060	164.6774	68.226	.596	.842

### b. Putaran II

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	38



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	106.1935	81.761	.331	.930
VAR00004	106.1613	81.673	.428	.929
VAR00006	106.1935	81.895	.463	.928
VAR00008	106.0968	81.090	.487	.928
VAR00010	106.5484	78.656	.612	.927
VAR00011	106.2258	80.781	.484	.928
VAR00014	106.3871	80.312	.317	.932
VAR00015	106.1290	80.716	.497	.928
VAR00016	106.3548	79.570	.633	.926
VAR00017	106.1613	79.606	.705	.926
VAR00018	106.0000	81.333	.658	.927
VAR00019	106.3226	79.159	.609	.927
VAR00020	106.1935	79.295	.700	.926
VAR00022	105.9677	82.366	.604	.928
VAR00023	106.2903	82.413	.316	.930
VAR00024	106.1935	81.828	.473	.928
VAR00027	106.0323	83.366	.368	.929
VAR00028	106.3871	80.445	.514	.928
VAR00029	105.8710	81.516	.420	.929
VAR00030	106.1613	82.873	.351	.929
VAR00031	105.9032	81.357	.601	.927
VAR00032	106.0645	81.462	.482	.928
VAR00034	106.0000	83.200	.590	.928
VAR00037	106.0645	80.396	.456	.928
VAR00040	106.0968	78.757	.791	.925
VAR00042	106.1290	80.716	.497	.928
VAR00043	105.9032	81.357	.601	.927
VAR00044	106.4194	79.185	.570	.927
VAR00047	105.8710	80.516	.672	.927
VAR00048	105.9032	81.357	.601	.927
VAR00050	106.1290	79.916	.594	.927

VAR00052	106.1935	79.228	.487	.928
VAR00054	106.1613	80.073	.542	.927
VAR00056	106.2258	81.247	.519	.928
VAR00057	106.0323	79.632	.668	.926
VAR00058	106.4516	85.256	-.041	.935
VAR00059	106.2581	81.265	.408	.929
VAR00060	106.5161	78.458	.632	.926

### c. Putaran III

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	37

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	103.6129	81.645	.353	.935
VAR00004	103.5806	81.652	.443	.934
VAR00006	103.6129	81.912	.473	.934
VAR00008	103.5161	81.125	.494	.934
VAR00010	103.9677	78.632	.623	.932
VAR00011	103.6452	80.703	.504	.934
VAR00014	103.8065	80.295	.325	.937

VAR00015	103.5484	80.923	.483	.934
VAR00016	103.7742	79.647	.635	.932
VAR00017	103.5806	79.785	.692	.932
VAR00018	103.4194	81.452	.653	.933
VAR00019	103.7419	79.131	.621	.932
VAR00020	103.6129	79.445	.692	.932
VAR00022	103.3871	82.445	.606	.933
VAR00023	103.7097	82.613	.302	.935
VAR00024	103.6129	81.978	.463	.934
VAR00027	103.4516	83.523	.353	.935
VAR00028	103.8065	80.495	.518	.933
VAR00029	103.2903	81.680	.410	.934
VAR00030	103.5806	83.052	.336	.935
VAR00031	103.3226	81.492	.593	.933
VAR00032	103.4839	81.591	.476	.934
VAR00034	103.4194	83.252	.602	.934
VAR00037	103.4839	80.258	.480	.934
VAR00040	103.5161	78.925	.781	.931
VAR00042	103.5484	80.856	.491	.934
VAR00043	103.3226	81.492	.593	.933
VAR00044	103.8387	79.073	.591	.933
VAR00047	103.2903	80.613	.671	.932
VAR00048	103.3226	81.492	.593	.933
VAR00050	103.5484	80.123	.580	.933
VAR00052	103.6129	79.312	.488	.934
VAR00054	103.5806	80.252	.531	.933
VAR00056	103.6452	81.303	.523	.933
VAR00057	103.4516	79.789	.659	.932
VAR00059	103.6774	81.226	.422	.934
VAR00060	103.9355	78.462	.641	.932

## B. Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif

### a. Putaran I

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	98.6129	76.045	.120	.866
item2	98.4194	76.985	-.019	.870
item3	98.5161	77.658	-.090	.870
item4	98.0968	73.690	.219	.866
item5	97.8387	77.073	-.022	.869
item6	98.4516	71.589	.505	.859
item7	98.6452	77.170	-.028	.868
item8	97.6452	78.170	-.129	.873
item9	98.0968	71.824	.429	.860
item10	98.4516	73.923	.434	.861
item11	98.2258	76.447	.046	.868
item12	98.5806	75.252	.169	.866
item13	98.5484	72.456	.594	.858
item14	98.6452	73.503	.328	.863
item15	98.4194	68.385	.802	.852

item16	98.2903	70.013	.671	.855
item17	98.1613	71.740	.381	.862
item18	98.1613	73.940	.362	.862
item19	98.1290	72.049	.510	.859
item20	98.1935	72.561	.476	.860
item21	98.3871	70.778	.668	.856
item22	98.1290	73.383	.364	.862
item23	98.2581	76.198	.051	.869
item24	98.0645	68.262	.701	.853
item25	98.5161	75.991	.352	.864
item26	98.3871	77.778	-.140	.868
item27	98.5806	73.585	.669	.859
item28	98.4516	72.989	.571	.859
item29	98.5161	75.858	.395	.863
item30	98.4516	72.523	.532	.859
item31	98.6129	73.112	.669	.859
item32	98.1935	76.361	.068	.867
item33	98.5806	75.785	.171	.865
item34	98.2581	76.531	.056	.867
item35	98.5161	75.991	.352	.864
item36	98.4839	72.791	.542	.859
item37	98.4516	74.856	.299	.863
item38	98.4839	75.791	.189	.865
item39	98.5484	74.856	.511	.862
item40	98.6129	72.978	.692	.858
item41	98.8065	73.295	.443	.861
item42	98.3871	71.978	.428	.861
item43	98.5806	74.385	.511	.861
item44	98.1935	77.695	-.096	.870
item45	98.5806	74.518	.485	.861
item46	98.8065	75.361	.186	.865
item47	98.5806	74.518	.485	.861
item48	98.1935	70.895	.426	.861

### b. Putaran II

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item6	59.9355	57.396	.517	.909
item9	59.5806	57.252	.476	.911
item10	59.9355	59.796	.403	.911
item13	60.0323	58.099	.623	.908
item14	60.1290	58.849	.370	.912
item15	59.9032	54.090	.866	.902
item16	59.7742	56.114	.669	.907
item17	59.6452	56.770	.459	.912
item18	59.6452	59.503	.378	.912
item19	59.6129	57.978	.503	.910
item20	59.6774	58.492	.461	.910
item21	59.8710	56.583	.694	.906
item22	59.6129	58.845	.397	.911
item24	59.5484	54.656	.688	.906
item25	60.0000	61.467	.355	.912

item27	60.0645	59.196	.695	.908
item28	59.9355	59.062	.523	.910
item29	60.0000	61.467	.355	.912
item30	59.9355	58.996	.442	.911
item31	60.0968	58.824	.681	.908
item35	60.0000	61.267	.427	.912
item36	59.9677	58.566	.545	.909
item39	60.0323	60.232	.569	.910
item40	60.0968	59.024	.642	.909
item41	60.2903	58.680	.494	.910
item42	59.8710	58.516	.357	.913
item43	60.0645	59.862	.548	.910
item45	60.0645	59.929	.533	.910
item47	60.0645	59.929	.533	.910
item48	59.6774	57.892	.335	.915





# **LAMPIRAN E**

**Skala Kecenderungan Perilaku Kontra  
Produktif dan *Big Five Personality* untuk  
Penelitian**

# KUISIONER



Di susun oleh:

Sonya Venesianila Fatoni

M2A009022

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG

2013

## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/ibu yang saya hormati, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Kuesioner ini disebarkan dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi. Bapak/Ibu dipersilakan untuk memilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban benar maupun salah pada setiap pernyataan yang diajukan dalam kuisisioner ini. Oleh karena itu Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Perlu diketahui pula bahwa kerahasiaan data diri Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini akan terjamin. Kuisisioner ini tidak menyertakan keterangan nama responden maupun nama instansi untuk diisi pada bagian identitas, sehingga identitas diri dalam bentuk apapun tidak akan tersebar ke pihak yang tidak berwenang. Kuisisioner ini dibuat murni untuk kepentingan akademik, oleh karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu atas kerja samanya untuk mengisi kuisisioner ini. Saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan kerja sama yang diberikan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner.

Peneliti

Sonya Venesianila Fatoni

### PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (V) pada kolom yang telah tersedia.  
Pilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

Terdapat empat alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih:

SS : jika jawaban sangat sesuai dengan diri Bapak/Ibu

S : jika jawaban sesuai dengan diri Bapak/Ibu

TS : jika jawaban tidak sesuai dengan diri Bapak/Ibu

STS : jika jawaban sangat tidak sesuai dengan diri  
Bapak/Ibu

#### Cara menjawab

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka olahraga sepak bola		V		

#### Untuk mengganti jawaban

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka olahraga sepak bola		✗	V	

#### IDENTITAS

5. Tanggal hari ini : .....

6. Masa kerja : ..... tahun

7. Pend. Terakhir : .....

8. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

(coret yang tidak perlu)

## Bagian I

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Jika diminta memilih, saya akan tetap berada di kantor untuk menyelesaikan tugas meski jam operasional kantor telah selesai.				
2.	Saya lebih suka meninggalkan pekerjaan di kantor untuk diselesaikan pada keesokan harinya daripada harus kerja lembur				
3.	Saya lebih memilih mengeluarkan uang lebih daripada harus menggunakan barang dari kantor untuk membantu menyelesaikan urusan pribadi saya.				
4.	Saya tetap merasa nyaman meski tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
5.	Saya memperlakukan semua rekan kerja secara adil				
6.	Menurut saya, terdapat rekan kerja yang menggunakan fasilitas dari kantor secara seenaknya				
7.	Saya akan memberitahu pihak kantor jika akan berhalangan hadir				
8.	Saya kadang ingin menceritakan kejelekan salah satu rekan kerja saya kepada rekan kerja yang lain				
9.	Saya tetap berusaha ramah kepada rekan kerja meski ia kurang saya sukai				
10.	Saya merasa biasa saja jika menggunakan barang milik kantor untuk kepentingan saya sendiri				
11.	Saya selalu berusaha datang ke kantor tepat waktu				

SS    S    TS    STS

12.	Saya tidak merasa perlu untuk selalu minta ijin bila menggunakan barang milik orang lain				
13.	Saya berusaha untuk tidak marah bila ada rekan kerja lain yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan				
14.	Saya merasa iri bila ada rekan kerja lain yang memiliki sebuah barang baru				
15.	Saya berusaha menggunakan kata-kata yang sopan ketika menegur rekan kerja yang berbuat salah				
16.	Saya enggan bekerja sama dengan rekan kerja yang tidak sependapat dengan saya.				
17.	Saya menjaga nada bicara meski merasa kesal dengan rekan kerja saya				
18.	Menurut saya, tidak menjadi masalah jika menggunakan kendaraan kantor untuk kepentingan pribadi				
19.	Jika diminta memilih, saya lebih memilih kerja lembur daripada meninggalkan pekerjaan yang belum selesai di kantor				
20.	Jika boleh jujur, kadang saya ingin mencela pekerjaan rekan kerja lain yang menurut saya buruk				
21.	Saya menjaga barang-barang di kantor seperti saya menjaga barang kepunyaan saya sendiri				
22.	Saya akan pulang kerja lebih awal jika tidak ada atasan yang mengawasi				
23.	Saya berhati-hati dalam berperilaku demi menjaga perasaan rekan kerja				

SS    S    TS    STS

24.	Bukan kesalahan saya jika fasilitas kantor yang saya gunakan mengalami kerusakan				
25.	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas sebelum waktunya				
26.	Saya merasa malas memberitahu atasan jika akan tidak masuk kerja				
27.	Saya tidak tertarik mengikuti rekan-rekan kerja yang menggosip selama bekerja				
28.	Saya pernah membicarakan pekerjaan rekan kerja lain yang menurut saya jelek				
29.	Saya ingin menolong jika melihat rekan kerja ada yang dipermalukan di depan umum				
30.	Saya berusaha mengembalikan barang yang saya pinjam dari rekan kerja dengan kondisi yang baik				

( lanjut ke halaman berikutnya)

## Bagian II

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan terus mempertahankan pendapat saya ketika sedang berdiskusi dengan orang lain				
2.	Saya enggan menegur teman yang bersalah karena merasa takut				
3.	Saya suka menunda pekerjaan				
4.	Saya ingin tahu banyak hal di lingkungan sekitar saya				
5.	Saya kurang senang bila diminta mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak terjadwal sebelumnya				
6.	Saya memiliki cara tersendiri yang berbeda dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu				
7.	Saya mengharapkan imbalan jika telah berbuat baik kepada orang lain				
8.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan				
9.	Menurut saya cerita humor tidak menarik				
10.	Saya akan langsung menyalahkan diri sendiri bila terjadi kesalahan di dalam pekerjaan saya				
11.	Saya menyimpan rasa dendam kepada orang lain				
12.	Saya mudah percaya pada orang lain				
13.	Saya jarang mengkhawatirkan hal-hal yang terjadi dalam hidup saya				
14.	Saya adalah tipe yang suka bekerja keras				
15.	Saya sulit untuk terharu bila mendengarkan cerita sedih				



		SS	S	TS	STS
16.	Meski sudah merasa lelah, saya lebih memilih untuk mengerjakan tugas sampai selesai daripada harus menundanya				
17.	Jika terjadi kesalahan dalam bekerja saya tidak langsung menyalahkan diri sendiri, karena bisa jadi kesalahan itu terjadi karena sebab orang lain				
18.	Saya mudah terharu bila mendengarkan cerita sedih				
19.	Saya termasuk orang yang kurang kreatif jika mengerjakan sesuatu				
20.	Jika diminta memilih, saya akan lebih memilih diam daripada harus berdebat dengan orang lain				
21.	Saya sering merasa malas jika harus mengerjakan sesuatu				
22.	Saya sering merasa jika kebiasaan yang berjalan di lingkungan tempat tinggal saya itu sudah kuno				
23.	Saya tidak peduli dengan apa yang sedang terjadi di lingkungan tempat saya tinggal				
24.	Saya memiliki banyak ide kreatif terkait tugas yang diberikan pada saya				
25.	Saya memberi sesuatu hanya kepada orang-orang tertentu saja				
26.	Saya tidak keberatan mengerjakan tugas yang tidak terjadwal				
27.	Saya cepat menjadi akrab dengan orang yang baru dikenal				

28.	Semua target kerja yang sudah saya terapkan harus dapat tercapai apapun caranya				
29.	Saya marah bila menemukan sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginan	SS	S	TS	STS
30.	Saya telah memaafkan kesalahan orang lain meski ia belum meminta maaf kepada saya				
31.	Jika diminta memilih saya lebih senang dibantu daripada harus membantu orang lain				
32.	Saya mudah percaya pada orang lain				
33.	Saya suka memperhatikan bila ada perubahan pada lingkungan sekitar saya				
34.	Saya mengerjakan sesuatu sesuai dengan rencana yang sudah saya buat				
35.	Saya cenderung banyak berbicara ketika mengobrol dengan orang lain				
36.	Saya senang memberi sesuatu pada banyak orang				
37.	Saya lebih suka merencanakan terlebih dahulu sesuatu hal daripada langsung mempraktekannya				

Mohon teliti kembali. Pastikan tidak ada nomor yang terlewat.

Peneliti sangat berterima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. 😊

# **LAMPIRAN F**

**Distribusi Data Hasil Penelitian**

**Skala Kecenderungan Perilaku Kontra**

**Produktif**

### Hasil Penelitian Skala Kecenderungan Perilaku Kerja Kontraproduktif

No 1-15

[illegible]

s37	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1
s38	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
s39	2	1	4	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2
s40	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s41	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s42	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2
s43	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s44	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s45	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
s46	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2
s47	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s48	1	2	4	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
s49	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
s50	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
s51	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s52	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1
s53	2	1	2	4	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1
s54	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
s55	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s56	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s57	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
s58	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
s59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
s60	1	2	3	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	3
s61	1	1	1	1	4	1	1	3	2	2	2	3	1	2	1
s62	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s63	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
s64	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2
s65	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
s66	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
s67	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s68	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2
s69	4	4	4	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1
s70	1	4	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
s71	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s72	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
s73	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s74	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	1

No 16-30

	CW b16	CW b17	CW b18	CW b19	CW b20	CW b21	CW b22	CW b23	CW b24	CW b25	CW b26	CW b27	CW b28	CW b29	CW b30
s1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1
s2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
s3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
s4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s5	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
s6	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
s7	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
s8	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s9	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	4
s10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
s11	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
s13	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
s14	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1
s15	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2
s16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s17	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2
s18	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
s19	2	3	1	4	2	2	2	2	2	1	1	3	4	1	1
s20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s21	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1
s22	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
s23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1
s26	2	1	1	1	3	1	2	1	3	1	2	4	2	1	1
s27	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1
s28	3	1	2	2	3	1	2	1	3	1	1	1	3	2	1
s29	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
s31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
s32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s33	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1
s34	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1
s35	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
s36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s37	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
s38	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
s39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

s40	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
s41	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s43	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
s44	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s45	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
s46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s48	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2
s49	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s50	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s51	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
s52	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1
s53	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1
s54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
s55	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s56	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
s57	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
s58	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s59	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
s60	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2
s61	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2
s62	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
s63	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s64	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
s65	4	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
s66	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
s67	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
s68	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
s69	2	2	2	4	1	1	2	2	2	1	1	1	4	2	1
s70	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
s71	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
s72	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
s73	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
s74	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1

# **LAMPIRAN G**

## **Distribusi Data Hasil Penelitian Skala**

### ***Big Five Personality***



# Hasil Penelitian Skala Kepribadian (big five personality)

No. 1-20

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	k11	k12	k13	k14	k15	k16	k17	k18	k19	k20
s1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s4	2	2	4	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	2	3	1
s5	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2
s6	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s7	4	1	4	1	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2
s8	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
s9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
s10	3	2	4	2	3	3	3	1	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3
s11	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
s12	2	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
s13	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s14	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
s15	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s16	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
s17	3	2	4	4	2	4	3	4	3	1	3	2	4	2	1	2	1	4	3	3
s18	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
s19	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3
s20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s21	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
s22	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
s23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
s24	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
s25	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
s26	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3
s27	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
s28	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s29	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
s30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
s31	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
s32	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
s33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
s34	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
s35	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
s36	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s37	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
s38	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3

s39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
s40	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2
s41	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
s42	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
s43	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
s44	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
s45	2	1	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4
s46	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
s47	2	2	4	4	1	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3
s48	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
s49	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
s50	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3
s51	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
s52	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
s53	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
s54	1	1	4	4	1	4	3	4	4	1	4	3	1	3	2	1	2	2	4	1
s55	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s56	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
s57	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
s58	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
s59	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
s60	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
s61	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3
s62	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
s63	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
s64	2	1	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4
s65	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
s66	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
s67	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
s68	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
s69	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
s70	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3
s71	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
s72	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
s73	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
s74	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3

No. 21-37

	k2 1	k2 2	k2 3	k2 4	k2 5	k2 6	k2 7	k2 8	k2 9	k3 0	k3 1	k3 2	k3 3	k3 4	k3 5	k3 6	k3 7
s1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
s3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4
s4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3
s5	2	2	4	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	2	1	3
s6	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
s7	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	3
s8	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	3	3
s9	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s10	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	1	2	3	3	2	3	3
s11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
s12	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s13	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
s14	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
s15	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
s16	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
s17	3	2	2	3	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	1	4	4
s18	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
s19	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
s20	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s21	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
s22	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
s23	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
s24	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
s25	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s26	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3
s27	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
s28	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
s29	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
s30	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s31	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
s32	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
s33	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s34	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
s35	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
s36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s37	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3
s38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3

s40	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
s41	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s42	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
s43	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s44	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
s45	4	2	3	3	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	2	4	1
s46	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
s47	3	2	2	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4
s48	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s49	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3
s50	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
s51	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4
s52	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
s53	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
s54	4	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3
s55	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3	1	2	4
s56	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	4
s57	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
s58	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
s59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
s60	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s61	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
s62	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s63	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
s64	4	2	3	3	2	3	3	4	2	4	1	3	3	3	2	4	1
s65	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2
s66	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
s67	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
s68	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
s69	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
s70	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3
s71	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3
s72	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
s73	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3
s74	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3

# **LAMPIRAN H**

## **Analisis Statistik Variabel Penelitian**

**((Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji  
Multikolinieritas, Uji Linieritas, dan Analisis  
Korelasi *Pearson*)**

## Hasil Analisis Data Utama dan Analisis Data Tambahan Penelitian

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Multikolinieritas

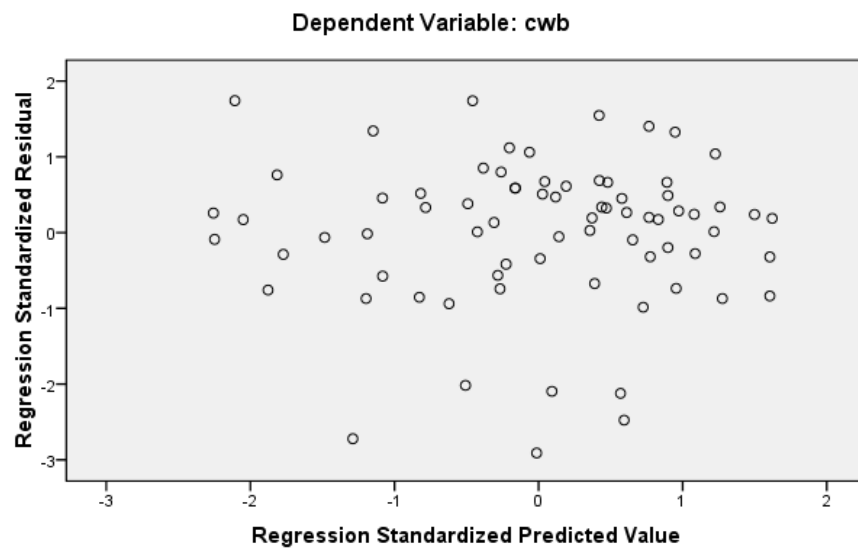
**Coefficients<sup>a</sup>**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	E	.904	1.106
	N	.880	1.137
	O	.898	1.114
	A	.897	1.115
	C	.884	1.131

a. Dependent Variable: cwb

#### b. Uji Heterokedastisitas

**Scatterplot**



c. Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
cwb	74	58.97	6.122	40	69
big5	74	100.45	3.949	93	110

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		cwb	big5
N		74	74
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	58.97	100.45
	Std. Deviation	6.122	3.949
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.133
	Positive	.098	.133
	Negative	-.137	-.069
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.178	1.148
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.125	.144

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

d. Uji Linieritas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430.068	5	86.014	2.537	.036 <sup>a</sup>
	Residual	2305.878	68	33.910		
	Total	2735.946	73			

a. Predictors: (Constant), c, n, o, e, a

b. Dependent Variable: cwb

## 2. Analisis Korelasi Product Moment Pearson

### Correlations

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cwb	58.97	6.122	74
big5	100.45	3.949	74

#### Correlations

		cwb	big5
cwb	Pearson Correlation	1	-.355**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	74	74
big5	Pearson Correlation	-.355**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	74	74

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 3. Analisis Korelasi Product Moment Pearson - Tambahan

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
cwb	58.97	6.122	74
e	11.03	.875	74
n	18.24	1.612	74
o	25.65	2.129	74
a	24.45	1.396	74
c	21.08	1.856	74



**Correlations**

		cwb	e	n	o	a	c
Pearson Correlation	cwb	1.000	-.115	-.194	-.203	-.018	-.288
	e	-.115	1.000	-.209	-.090	.035	.209
	n	-.194	-.209	1.000	.097	-.256	-.080
	o	-.203	-.090	.097	1.000	.150	.229
	a	-.018	.035	-.256	.150	1.000	.139
	c	-.288	.209	-.080	.229	.139	1.000
Sig. (1-tailed)	cwb	.	.165	.049	.042	.440	.006
	e	.165	.	.037	.222	.384	.037
	n	.049	.037	.	.205	.014	.249
	o	.042	.222	.205	.	.101	.025
	a	.440	.384	.014	.101	.	.119
	c	.006	.037	.249	.025	.119	.
N	cwb	74	74	74	74	74	74
	e	74	74	74	74	74	74
	n	74	74	74	74	74	74
	o	74	74	74	74	74	74
	a	74	74	74	74	74	74
	c	74	74	74	74	74	74

# **LAMPIRAN I**

## **Dokumen Administrasi Penelitian**

**(Ijin *Try Out* dan Penelitian, Bukti Penelitian)**



